
LA FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

ACCIONES COMPLEMENTARIAS Y DE ACOMPAÑAMIENTO A LA FORMACIÓN 2008

Fundación FAEDIS

INFORME DE RESULTADOS



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

el FSE invierte en tu futuro



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN	1
2. OBJETIVOS	3
2.1 General	3
2.2 Específicos	3
3. METODOLOGÍA Y FASES DE LA INVESTIGACIÓN	4
3.1 Exploración documental	4
3.2 Fase de trabajo de campo	4
3.3 Trabajo de gabinete	4
4. CONTEXTUALIZACIÓN	5
4.1 Definición de conceptos	5
4.2 Situaciones en la discapacidad y el empleo	6
4.3 Centros Especiales de Empleo. Un análisis de la legislación.	8
5. UNA APROXIMACIÓN A LOS CEE ASTURIANOS	9
5.1 Las empresas	9
5.2 Distribución geográfica de los CEE según su actividad principal	13
5.3 Actividades	14
5.4 Colectivo principal de cada CEE	17
5.5 Trabajadores	19
6. NECESIDADES FORMATIVAS EN LOS CEE ASTURIANOS	22
6.1 Incidencia de la Formación Continua en los CEE de Asturias	22
6.2 Razones para realizar formación	24
6.3 Modalidades de los cursos	25
6.4 Programación temporal. Duración, sesiones y horarios	27
6.5 Dificultades para realizar formación	29
6.6 Cualidades útiles de las acciones formativas	30
6.7 Capacitación necesaria	31
6.8 Formación necesaria	34
7. A LAS NECESIDADES POR LOS PROBLEMAS	39
8. CENTROS DE FORMACIÓN	45
9. CURSOS O JORNADAS DESEADOS	46
10. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	51
ANEXO	CUESTIONARIO

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico 1. Distribución porcentual de los CEE y sus empleados por zonas geográficas	12
- Gráfico 2. Distribución del número de centros en función de su actividad principal y porcentajes	14
- Gráfico 3. Número de trabajadores según tipos de discapacidad y porcentajes	17
- Gráfico 4. Tipos de cargos desempeñados en los CEE y su desagregación por género	20
- Gráfico 5. Distribución porcentual de los tipos de formación recibida	22
- Gráfico 6. Porcentaje de CEE que ha realizado determinado curso de formación	23
- Gráfico 7. Porcentaje de CEE que ha escogido otras razones para realizar un curso de formación en la empresa	25
- Gráfico 8. Modalidad preferida de los cursos	26
- Gráfico 9. Preferencias en la duracide los cursos según el tipo de curso.	27
- Gráfico 10. Sesiones preferidas a la semana de los cursos presenciales en porcentajes	27
- Gráfico 11. Horario preferido de los cursos en porcentajes	28
- Gráfico 12. Horario preferido de inicio de los cursos en porcentajes	29
- Gráfico 13. Dificultad principal a la hora de realizar formación	29
- Gráfico 14. Otras dificultades y porcentajes de CEE que manifiestan tenerlas.	30
- Gráfico 15. Valoración de diferentes cuestiones relacionadas con la formación en números absolutos	31
- Gráfico 16. Valoración de ciertas capacidades en el personal directivo	32
- Gráfico 17. Valoración de ciertas capacidades en los trabajadores sin mando	34
- Gráfico 18. Tipos de formación necesaria para los directivos y mandos de los CEE asturianos en porcentajes	35
- Gráfico 19. Tipos de formación necesaria para los trabajadores sin mando de los CEE asturianos en porcentajes	37
- Gráfico 20. Tipos de dificultades susceptibles de solucionar con formación	39
- Gráfico 25. Objetivos de la formación en cuanto a exigencias legales ..	40
- Gráfico 21. Objetivos de la formación en cuanto a dificultades en la empresa	41
- Gráfico 22. Objetivos de la formación en cuanto a cambios tecnológicos	42

- Gráfico 23. Objetivos de la formación en cuanto a cambios de estrategia 43
- Gráfico 24. Objetivos de la formación en cuanto a casos de obsolescencia profesional..... 44
- Gráfico 26. Áreas formativas deseadas según actividad de los centros 48

1. INTRODUCCIÓN

El Capital Humano es el principal recurso o factor de producción en una empresa, esto es así también para los Centros Especiales de Empleo (CEE). Cuando hablamos de elevar la capacidad profesional de nuestros trabajadores estamos tratando de ampliar el Capital Humano.

La Formación Continua es el conjunto de mecanismos que permite incorporar y adaptar a los requisitos de cada puesto de trabajo las competencias y habilidades de cada trabajador, elevando su empleabilidad y, por ello, contribuyendo de manera decisiva a la integración laboral de las personas y consiguientemente a su integración social.

Los CEE emplean en Asturias a unos dos mil trabajadores de los cuales un 87% presentan alguna discapacidad. En estos CEE la Formación Continua es una herramienta utilizada ampliamente y, a la vez, una necesidad sentida cada vez de forma más perentoria. Más de la mitad de los CEE asturianos realizan acciones formativas dirigidas a sus empleados, destacando las acciones dirigidas a solventar las necesidades de funcionamiento más urgentes relacionadas con capacitación para la realización de tareas específicas, propias de los puestos de trabajo establecidos y sin las cuales su producción no saldría adelante. Son acciones en que los recursos “se gastan” porque es inevitable reaccionar ante situaciones de carencia de conocimientos, destrezas o pautas de comportamiento. Menos frecuente es la planificación proactiva de acciones formativas de acompañamiento a los planes estratégicos de cada empresa. Esta formación contribuye a consolidar la capacitación de los empleados para hacer frente a nuevos retos y a un entorno cambiante al que es preciso adaptarse como mecanismo de mantenimiento de lo conseguido y ampliación de horizontes y desarrollo de proyectos.

La conveniencia de disponer de planes de formación integrales e integrados en la política y estrategias de los centros de trabajo alcanza también a los CEE y, por otra parte, los CEE se encuentran con las mismas dificultades que cualquier otra empresa para desarrollar planes sistemáticos y eficientes de formación. Principalmente debido al tamaño y disponibilidad de recursos para la realización de Planes de Formación muchas de las PYME's CEE's presentan deficiencia en esta materia que, no impidiendo la realización de las acciones formativas exigidas por la Ley o por la urgencia, supone una merma de la capacidad de cada empresa para afrontar los retos del presente y del futuro con garantías.

Dentro del abanico de acciones necesarias para conformar un Plan de Formación nos encontramos con que dos de sus actividades más importantes, la Detección de Necesidades Formativas y la Evaluación de la Formación, son frecuentemente descartadas en caso de disponer de pocos recursos. La Evaluación de la Formación es una actividad que permite disponer de datos sobre la eficacia en la consecución de objetivos formativos y su aplicación a cubrir las carencias de la empresa, es la evaluación de los resultados del gasto o inversión; dado que su realización exige un análisis minucioso y dilatado en el tiempo y con un cierto coste se tiende a sustituir sus contenidos y fines últimos por la evaluación de aspectos parciales pero más asequibles, como el

aprovechamiento en aula o la organización de las acciones formativas. Con ello se infrutiliza una fuente de la más preciosa información.

La Detección de Necesidades Formativas no es una fase que “se salte” u omite, simplemente, sino que normalmente se sustituye un enfoque sistemático y programado en la realización del estudio por simples catálogos de cursos a elegir o respuestas inmediatas a la aparición de problemas imprevistos. Sin embargo una detección de necesidades formativas exhaustiva y sistemática es una base sólida sobre la que posteriormente se puede planificar mucho mejor la formación pues aclara de forma definitiva aspectos como las temáticas, población o colectivos destinatarios, objetivos pedagógicos y, de ahí, a la determinación de aspectos como las modalidades, técnicas, y logística de la formación. Esto es, partiendo de un análisis de necesidades formativas correcto el Plan de Formación ordena sus partes o fases de manera lógica y orienta toda su estructura hacia los fines definidos por la organización o empresa.

Partiendo de este punto de vista la Fundación FAEDIS en colaboración con especialistas en formación continua ha realizado este estudio de Detección de Necesidades de Formación en los Centros Especiales de Empleo del Principado de Asturias que debe proporcionar tanto información sobre las necesidades de formación continua de los CEE como señalar y caracterizar dos importantes aspectos de cualquier plan de formación, los objetivos pedagógicos y los colectivos destinatarios.

2.OBJETIVOS

2.1 General

Detectar las necesidades formativas de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo (CEE) del Principado de Asturias que permita desarrollar un plan de formación continua que sostenga su empleabilidad.

2.2 Específicos

- Proporcionar datos de control de cada CEE y perfiles sociodemográficos y profesionales de su personal.
- Identificar la formación recibida por los trabajadores de los CEE en los últimos años.
- Determinar las motivaciones de los trabajadores de los CEE a la hora de realizar cursos de formación continua.
- Determinar las preferencias de forma y horario de los cursos a ofertar.
- Identificar las razones que impiden o dificultan el acceso a los cursos de formación continua.
- Identificar los aspectos más relevantes de la formación continua.
- Analizar los distintos tipos de capacidades profesionales según su grado de importancia para el desarrollo profesional.
- Identificar las áreas formativas que precisan de una mayor oferta.
- Identificar las necesidades específicas de aquellos CEE que requieren acciones de formación continua.

3. METODOLOGÍA Y FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Para la consecución de los objetivos se ha seguido un proceso metodológico y de recogida de la información articulado en tres fases.

3.1 Exploración documental

Análisis de fuentes secundarias, de la Normativa, Convenios Colectivos, Webs temáticas, estadísticas disponibles, etc. a través de la cual se obtiene una conceptualización general de los Centros Especiales de Empleo existentes en el Principado de Asturias.

En esta primera fase se realiza la caracterización de los Centros Especiales de Empleo de Asturias (actividades que realizan, número de trabajadores, situación geográfica, etc.).

3.2 Fase de trabajo de campo

El método escogido para la recogida de información es la entrevista personal guiada por cuestionario y destinada a una población censal, esto es, no a una muestra sino a un universo, respondiendo al planteamiento casuístico y no generalista, y la unidad última de entrevista fueron tanto trabajadores como mandos y gerentes.

Se entrevistó a 77 de los 84 Centros Especiales de Empleo censados en el Principado de Asturias. Los siete centros no participantes o bien tenían su sede central fuera de la región o bien manifestaron su deseo de no colaborar en el estudio. Por lo tanto, los datos aquí ofrecidos se refieren íntegramente a los 77 CEE que forman la muestra.

3.3 Trabajo de gabinete

Una vez finalizado el trabajo de campo, se procedió a la validación, grabación y verificación de datos para su posterior tratamiento y análisis mediante el programa informático SPSS.

La tabulación de los resultados dio paso a la elaboración del correspondiente informe, que contiene el análisis de las necesidades formativas en los CEE del Principado de Asturias, se acompaña de anexos estadísticos con tablas de resultados obtenidos, fichero de datos con su correspondiente libro de códigos y estructura y las fichas de empresas.

4. CONTEXTUALIZACIÓN

4.1 Definición de conceptos

Antes de proceder al análisis de los resultados obtenidos, repasaremos brevemente aquellos conceptos útiles para contextualizar el análisis de necesidades formativas.

FORMACIÓN

Asociada a la idea de “formación profesional”, esta concepción comprende *aquellos estudios y aprendizajes que tienen como objetivo la inserción, reinserción y actualización laboral.*

El objetivo de la formación profesional es aumentar y adecuar el conocimiento y las habilidades de los trabajadores a lo largo de toda la vida. En términos coloquiales se considera la existencia de tres tipos de formación profesional: la formación profesional específica o inicial (destinada a los estudiantes que deciden iniciarse en el mundo laboral), la formación profesional ocupacional (para los desempleados que desean insertarse en el mundo del trabajo) y la formación profesional continua (para los trabajadores en activo que quieren adquirir mejorar sus competencias y que intentan una actualización permanente de sus capacidades, lo que supone un aumento de su empleabilidad), si bien las dos últimas se unifican en la denominación más actual de formación para el empleo.

TRABAJO

El trabajo es una categoría central de la Sociología. La naturaleza colectiva del trabajo "humano" y el sistema de relaciones sociales que lo conforma, hace del trabajo un centro de atención constante para los sociólogos.

Cada formación social desarrolla un tipo específico de relaciones sociales para atender la actividad laboral que impacta decisivamente en las características de cada sociedad y en la cultura y forma de vida de sus habitantes. La constitución misma de la Humanidad como especie social está vinculada al desarrollo de relaciones cooperativas en el trabajo. Por otra parte el conflicto social derivado de las relaciones laborales es una de las cuestiones más atendidas por la Sociología.

En general los grandes sociólogos (Comte, Max Weber, Durkheim) concedieron al trabajo un lugar central en sus teorías. Pero, es a partir de la Segunda Guerra Mundial cuando se desarrolla una Sociología del Trabajo. Conceptos claves de la Sociología como los de "división del trabajo", "clase social", "estratificación social", "conflicto", "poder", están íntimamente relacionados con las implicaciones sociológicas del trabajo.

La Sociología presta atención y estudia las implicaciones sociales de la relación del trabajo con la herramienta (técnica y tecnología). Las profundas transformaciones que derivan del paso del trabajo con simples herramientas individuales (artesanado), al trabajo industrial con grandes máquinas (maquinismo), al trabajo con computadoras (sociedad de la información), constituyen un permanente tema de estudio sociológico. Siendo de especial

relevancia el enfoque sociológico del trabajo como factor de integración de las personas adultas en la sociedad.

EMPLEO

Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, que una persona natural ejecuta permanente y conscientemente al servicio de otra.

EMPLEO SOCIAL PROTEGIDO

Aquel cuyo objetivo es facilitar a las personas en situación de exclusión social la adquisición de hábitos y habilidades que mejoren sus posibilidades de incorporación laboral.

ART. 37 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI): *“Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos, su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido”*.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los Centros Especiales de Empleo funcionan, en su mayoría, como empresas consolidadas que participan y compiten en las actividades del mercado como el resto de empresas ordinarias y en las que obtiene trabajo estable una gran parte de la población trabajadora con discapacidad.

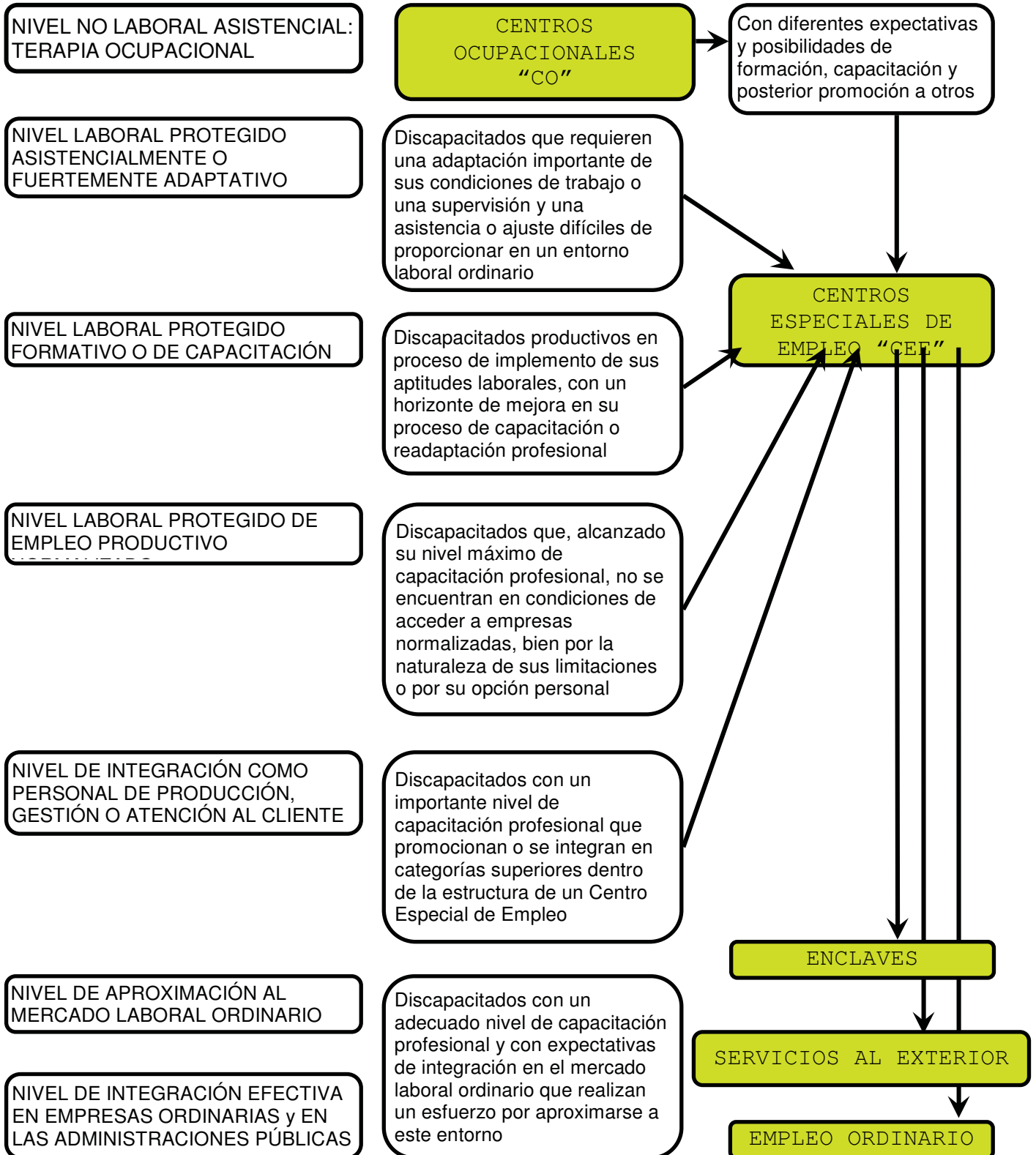
Su objetivo principal es realizar un trabajo productivo asegurando un empleo remunerado a trabajadores con discapacidad, facilitando su acceso al régimen de trabajo ordinario y mejorando las habilidades adaptativas de sus trabajadores mediante la atención de las mismas en Programas de Desarrollo Personal y Social o a través de acuerdos de colaboración con otros servicios.

ART. 41 LISMI: *“Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan provisionar o definitivamente ejercer una actividad laboral en condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo”*.

Los Centros Especiales de Empleo son el organismo que establece la legislación como herramienta, entre otras, de integración sociolaboral de los trabajadores con discapacidad.

4.2 Situaciones en la discapacidad y el empleo

El colectivo de personas con discapacidad presenta una gran diversidad en función de la propia naturaleza de su discapacidad, del momento en que le sobreviene, del nivel de formación alcanzado, del propio itinerario profesional previo que haya atravesado, y también en función de sus motivaciones, intereses y expectativas de inserción laboral. Esta gran diversidad genera un continuo de posibles niveles de integración laboral.



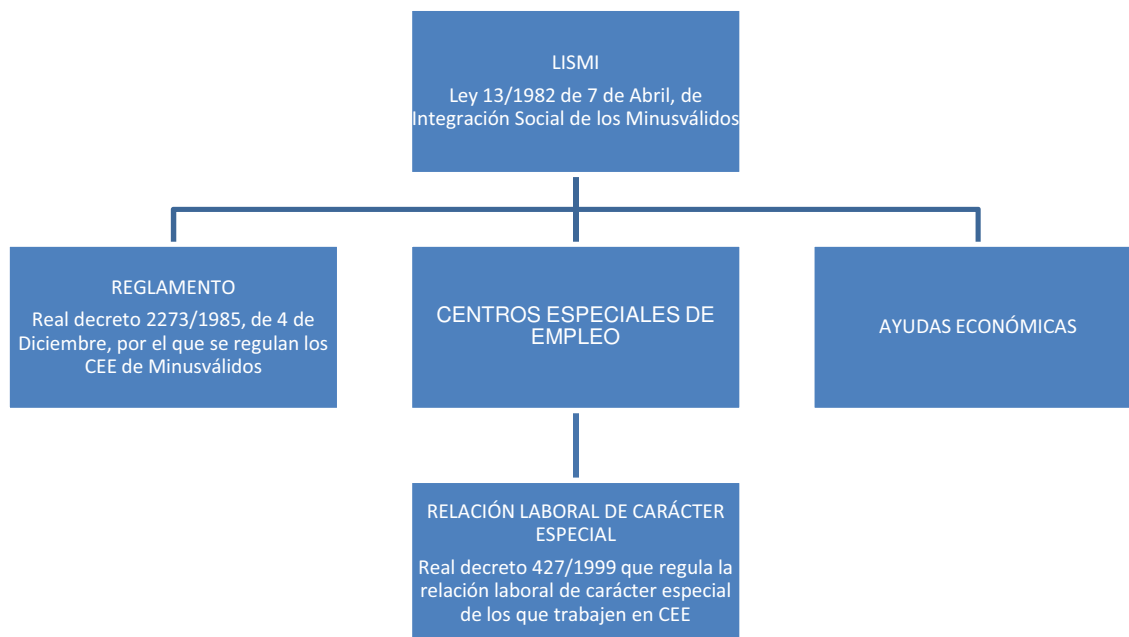
4.3 Centros Especiales de Empleo. Análisis de la legislación.

a) A modo de contextualización

Para disponer de una visión integral de las diferentes situaciones y los posibles niveles de integración laboral de las personas con discapacidad es importante analizar, aunque sea brevemente, las figuras normativas y la legislación que regula todo el entramado. Esto nos permite acotar la naturaleza y los objetivos con los que surgen los Centros Especiales de Empleo.

Los Centros Especiales de Empleo son organizaciones enmarcadas dentro del trabajo protegido. Se regulan a través del Art. 42 de la Ley 13/1982, de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y del Real Decreto 2273/1985, de 4 de Diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.

El Punto de partida es la Ley de Integración Social de los Minusválidos, conocida como LISMI, que vio la luz en el año 1982 con la finalidad principal de regular los procesos de atención a las personas con discapacidad.



La LISMI recoge los CEE como mecanismo para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad. El desarrollo normativo de los CEE se realiza a través del Real decreto 2273/1985 y el Real decreto 427/1999.

5. UNA APROXIMACIÓN A LOS CEE ASTURIANOS

En el año 2008 el Principado de Asturias cuenta con 84 Centros Especiales de Empleo desigualmente repartidos por el territorio y en los que se llevan a cabo actividades de diversa índole. De éstos 77 han participado en este estudio.

En ellos están empleados un total de 1.897 trabajadores con distintas características sociodemográficas.

En el presente capítulo se analizan las principales particularidades de los CEE asturianos así como de las personas que desarrollan su tarea en ellos.

5.1 Las empresas

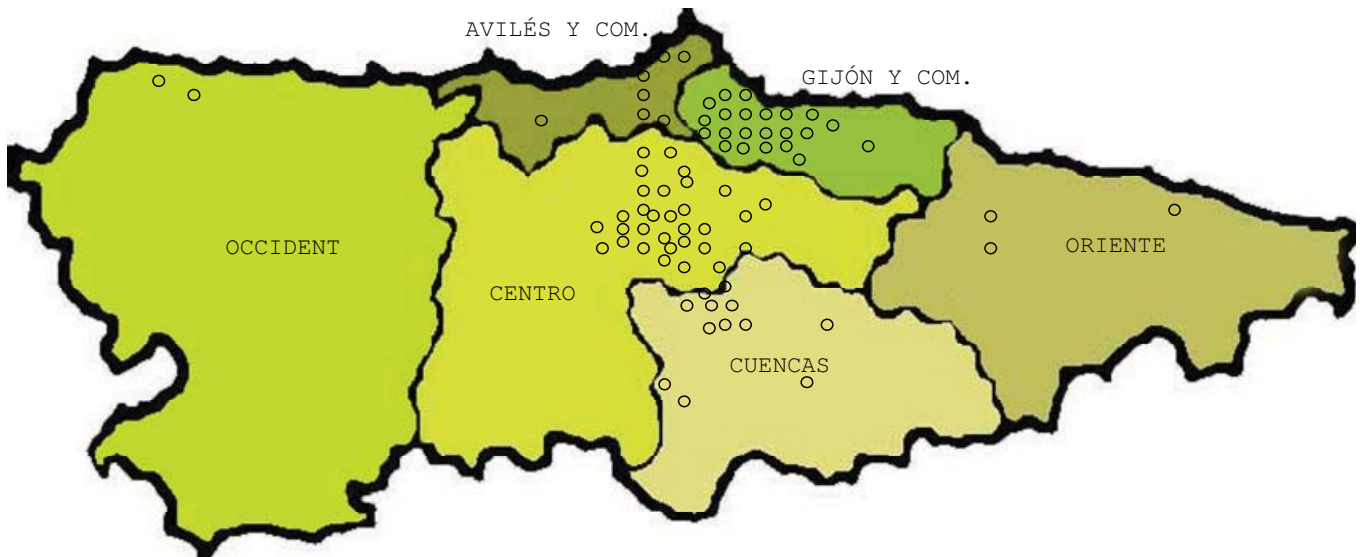
Para analizar la distribución geográfica de los Centros Especiales de Empleo en Asturias se ha llevado a cabo una clasificación de los concejos de la región que se muestra a continuación:

- *Avilés y comarca*: Avilés, Castrillón, Corvera, Cudillero, Gozón, Illas, Muros del Nalón, Pravia y Soto del Barco.
- *Centro*: Belmonte de Miranda, Bimenes, Cabranes, Candamo, Grado, Llanera, Morcín, Nava, Noreña, Oviedo, Proaza, Quirós, Las Regueras, Ribera de Arriba, Riosa, Salas, Santo Adriano, Sariego, Siero, Somiedo, Teverga y Yernes y Tameza.
- *Cuencas*: Aller, Caso, Langreo, Laviana, Lena, Mieres, San Martín del Rey Aurelio y Sobrecobio.
- *Gijón y comarca*: Carreño, Gijón y Villaviciosa.
- *Occidente*: Allande, Boal, Cangas del Narcea, Castropol, Coaña, Degaña, el Franco, Grandas de Salime, Ibias, Illano, Navia, Pesoz, San Martín de Oscos, San Tirso de Abres, Santa Eulalia de Oscos, Tapia de Casariego, Taramundi, Tineo, Valdés, Vegadeo, Villanueva de Oscos y Villayón.
- *Oriente*: Amieva, Cangas de Onís, Caravia, Colunga, Llanes, Onís, Parres, Peñamellera Alta, Peñamellera Baja, Piloña, Ponga, Ribadedeva y Ribadesella.

La principal característica territorial de los Centros Especiales de Empleo de Asturias es su alto grado de concentración geográfica.

En el Área Central de Asturias, también denominada “ocho” asturiano, se concentra el 93,5% de los CEE. Este mismo área concentra también a más del 80% de la población asturiana.

El 37,7% de los CEE del Principado se encuentran en la zona que hemos clasificado con la denominación “Centro”, sólo el concejo de Oviedo aglutina el 28,6% de los CEE de la región, seguido por Gijón (24,7%) y Mieres (10,4%).



Atendiendo al número de trabajadores, el tipo más abundante de empresa se corresponde con las “micro empresas” de menos de diez trabajadores (50,7%). Encontramos tan solo dos CEE calificados como “grandes empresas” (con más de 250 trabajadores).

En cuanto a la distribución geográfica de los trabajadores, la mayoría se encuentran en la zona Centro (45,0%). Atendiendo a la distribución por concejos el porcentaje más alto de trabajadores se encuentra en Gijón, donde encontramos un 35,9% del total.

La media es de 24,64 trabajadores por CEE para el total de la región, si bien este dato no es demasiado significativo teniendo en cuenta que hay empresas que en su plantilla tan solo cuentan con 3 trabajadores mientras que en otras este número asciende a 428.

En este caso nos es de más utilidad el dato ofrecido por la mediana (punto o valor numérico que deja por debajo, o por encima, a la mitad de las puntuaciones de una distribución) que es igual a 9; y la moda (el valor que más se repite) que es igual a 5.

En las tablas siguientes podemos observar el número de trabajadores de cada centro en función de la zona a la que pertenecen:

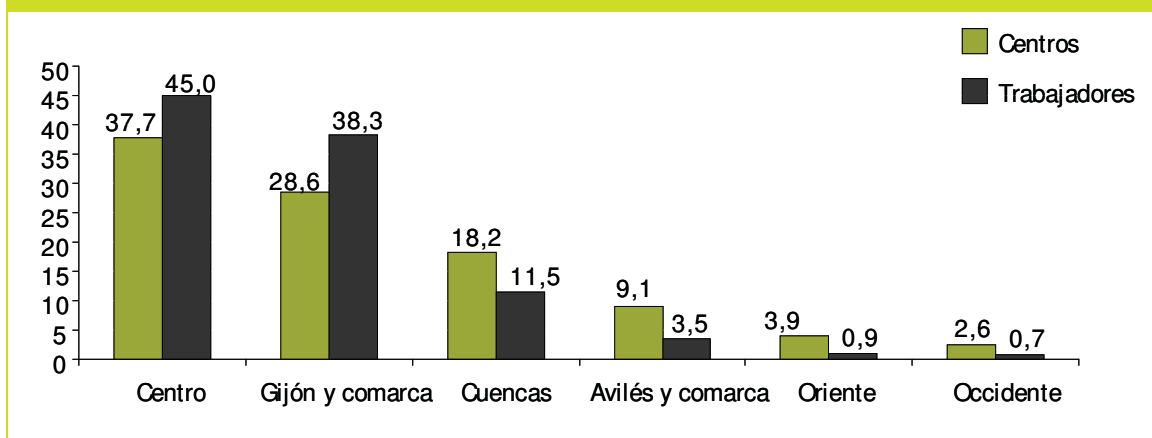
ZONA	NOMBRE DEL CENTRO	LOCALIDAD	Nº EMPLEADOS
Avilés y comarca	Civis Garden	Pravia	7
	Fernando Capa Fuertes	Sta. Eulalia de Nembro -Gozón	8
	Fundosa Galenas	Avilés	5
	Hortinor	Avilés	15
	Innovación Textil Asturias	Los Campos - Corvera	17
	Limpiezas Asmin	Los Campos - Corvera	11
	Planificaciones S. Adrian del Valle (Parking Nautilus)	Luanco	3
Centro	Albancia	Oviedo	8
	Amil Lago Servicios Generales	Oviedo	49
	Asociación Minusválidos Asturcón	Oviedo	21
	Aspace	Latores-Oviedo	8
	Avata Astur	Oviedo	4
	Interlabora	Oviedo	13
	Ferrallas La Carrera	La Carrera-Ribera de Arriba	45
ZONA	NOMBRE DEL CENTRO	LOCALIDAD	Nº EMPLEADOS
Centro	Formación del Discapacitado	Oviedo	3
	Frutas Díaz y Peláez	Llanera	6
	Fundación Laboral de Minusválidos Sta. Bárbara	Carbayín Alto-Siero	57
	Fundosa Social Consulting	Oviedo	7
	Gasolineras Asturianas	Oviedo	10
	Graficas Naranco	Oviedo	5
	Industrias Auxiliares Transformados	Oviedo	8
	Itma	Llanera	428
	Mobiliario 2mil decor	Oviedo	3
	Lacera Integra	Oviedo	4
	Multitec	Oviedo	13
	Petroscos	Llanera	3
	Planificaciones S. Adrian del Valle (Parking Calatrava)	Oviedo	10
	Planificaciones S. Adrian del Valle (Parking Uria Center)	Oviedo	5
	Astur de Confección	Oviedo	21
	Seltre (Cogersa)	Oviedo	53
	Sertel	Oviedo	18
	Supra Carburantes	Siero	10
	Tapia Electroacústica	Llanera	21
	Tecnologías Viarias Avanzadas	La Corredoria-Oviedo	8
Unión Para la Salud Integral	Oviedo	9	
Viveros Argüelles	Oviedo	4	
Cuenca s	Abarrio y Cuervo	Mieres	7
	Afilados Tecnológicos del Norte	Pola de Lena	29
	Asociación de Cazadores El Rebeco	Cabañaquinta-Aller	15
	Asociación de Cazadores de Pola de Lena	Pola de Lena-Lena	6
	Asprodem	Mieres	13
	Atenor Instrumental Internacional	Mieres	23
	Fundación Laboral de Minusválidos Sta. Bárbara	Ujo-Mieres	56
	Lavastur	Mieres	13
	Pularga	Pola de Laviana-Laviana	7
	Servicios de Jardinería del Principado	Turón-Mieres	6
	Sociedad de Cazadores del Concejo de Meres	Mieres	3
	Transportes Adaptados	Mieres	24
	Vega Industria Bolsera	La Felguera-Langreo	10
	Villa Industrial de Carpintería (Vinca)	Langreo	7
Gijón y comarca	Aquí Centro de Atención al Cliente	Gijón	7
	Asturasesores Gestión de Empresa y Autónomos	Gijón	5
	Asturdía	Guimarán-Carreño	8
	Apta	Gijón	378
	Capazitaria	Gijón	10

Una aproximación a los CEE asturianos

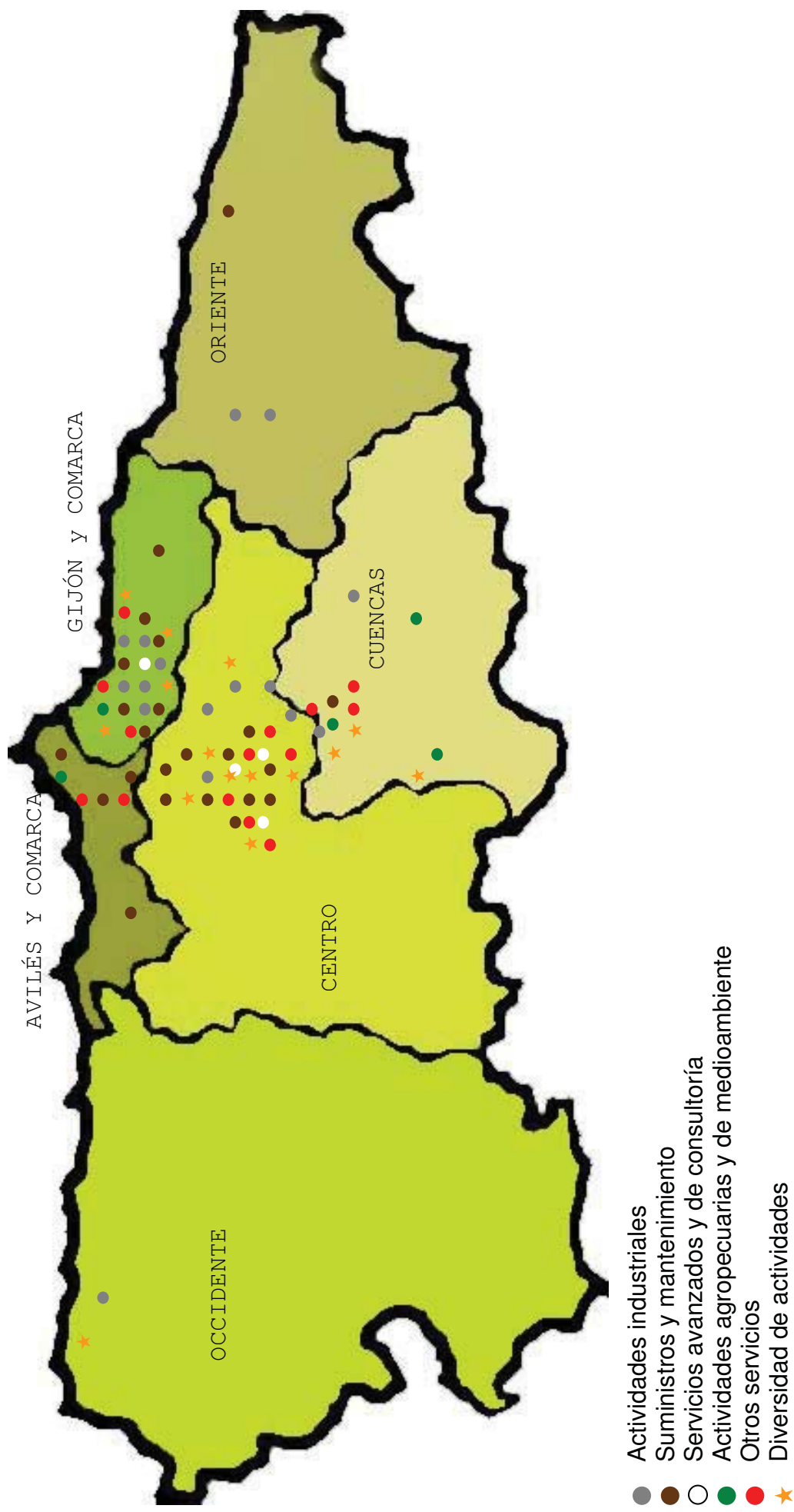
	Cimsa	Tremañes-Gijón	9
	Comuña	Gijón	3
	Contratación e Integración Integral	Gijón	41
	Grupo Iniciativas Comunicación Integral	Gijón	19
	Hortyarte	Gijón	12
	Intgraf	Tremañes-Gijón	25
	Kapitel Vidrieras & Fusing	Tremañes-Gijón	5
	Mantenimientos Asman	Gijón	7
	Manufacturas Madera Biesca	Tremañes-Gijón	36
	Miguel Capa Testón	Gijón	10
	Nueva Apex Fabricaciones	Gijón	23
	Planificaciones S. Adrian del Valle (Parking Zarracina)	Gijón	10
	Serpa Belleza	Gijón	5
	Servicio de Integración Marítimo	Gijón	5
	Servicios Múltiples (Vegapresas)	Gijón	70
	Veapri Manufacturaciones y Servicios	Tamón-Carreño	25
	Villaviciosa Energía	Villaviciosa	14
ZONA	NOMBRE DEL CENTRO	LOCALIDAD	Nº EMPLEADOS
Occidente	El Güerne	El Franco	6
	Finca El Cabillón	Tapia de Casariego	8
Oriente	Alysa Sillas y Mesas	Arriondas-Parres	9
	Fabrisilla	Arriondas-Parres	3
	El Alloru	Posada de Llanes-Llanes	5

ZONA	Nº DE CENTROS	Nº DE EMPLEADOS
Centro	29	854
Gijón y comarca	22	727
Cuencas	14	219
Avilés y comarca	7	66
Oriente	3	17
Occidente	2	14
TOTAL	77	1.897

Gráfico 1. Distribución porcentual de los CEE y sus empleados por zonas geográficas.



5.2 Distribución geográfica de los CEE según su actividad principal



5.3 Actividades

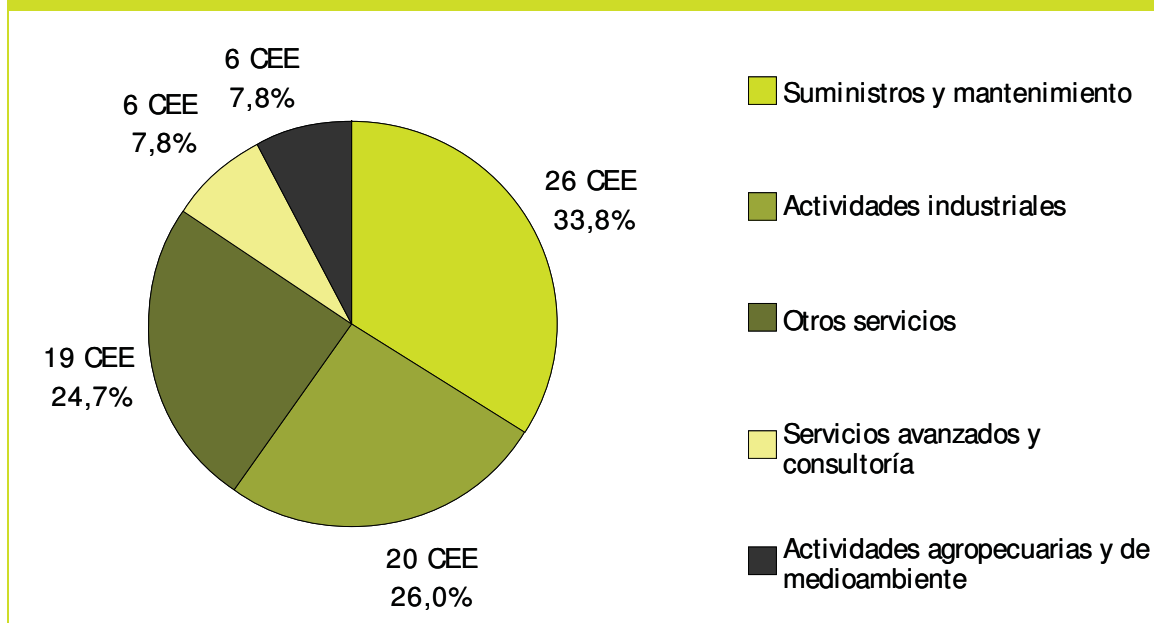
En los Centros Especiales de Empleo del Principado de Asturias se llevan a cabo actividades muy diversas.

Para facilitar su análisis se ha realizado una categorización de la actividad principal que desarrollan. De este modo podemos diferenciar los CEE asturianos entre los que se ocupan de:

- **Actividades industriales:** actividades relacionadas con la fabricación, envasados, manipulados, montajes, carpintería, sector metal, etc.
- **Suministros y mantenimiento:** actividades relacionadas con carburantes, reparación, limpieza, reciclaje, parking, transportes, jardinería, etc.
- **Servicios avanzados y de consultoría:** actividades relacionadas con asesoramiento, formación, consultoría, inserción laboral, psicología, asistencia, etc.
- **Actividades agropecuarias y de medioambiente:** actividades relacionadas con caza y pesca, agricultura, agropecuarias, etc.
- **Otros servicios:** actividades relacionadas con ventas, marketing, turismo, artes gráficas, lavanderías, conserjerías, etc.

Atendiendo a esta categorización la mayoría de CEE asturianos dedica su actividad principal a Suministros y Mantenimiento (33,8%).

Gráfico 2. Distribución del número de centros en función de su actividad principal y porcentajes.



Hay, sin embargo, que tener en cuenta que en casi el 20% de los CEE analizados se llevan a cabo otro tipo de actividades que poco o nada tienen que ver con su actividad principal. Así, aunque una empresa considere la

industria como su actividad principal, también puede desarrollar actividades relacionadas con la limpieza, el reciclaje, las artes gráficas, etc. A continuación se ofrece un listado exhaustivo donde se muestran los diferentes CEE y las actividades que desarrollan:

ACTIVIDAD PRINCIPAL	NOMBRE DEL CENTRO	ACTIVIDADES
Actividades industriales	Afilados Tecnológicos del Norte	Afilado de herramientas de corte, de material de precisión y de material quirúrgico. Transporte y mantenimiento de zonas verdes.
	Alysa Sillas y Mesas	Fabricación de mesas y sillas en madera.
	Amil Lago Servicios Generales	Distribución publicitaria, manipulados, artes gráficas, publicidad interactiva (diseño páginas Web), serigrafía, tampografía, regalos de empresa.
	Atenor Instrumental Internacional	Afilado, recuperación y venta de herramienta de corte.
	Apta	Confección de prendas de protección laboral, fabricación de cableados eléctricos, montajes, iluminación, bobinado y transformadores eléctricos.
	Cimsa	Fabricación de aparatos de musculación, calderería ligera, curvado de tubos y útiles para la construcción.
	El Güerne	Fabricación de muebles.
	Fabrisilla	Fabricación de muebles.
	Ferrallas la Carrera	Ferralla, calderería, estructura metálica, puertas y automatismos.
	Frutas Díaz y Peláez	Envasado y comercialización de frutas y hortalizas.
	Hortinor	Preparación, lavado y envasado de verduras.
	Hortyarte	Fabricación de sillas de ruedas y grúas manuales.
	Industrias Auxiliares Transformados	Manipulado y montaje material eléctrico y otros productos manufacturados.
	Kapitel Vidrieras & Fusing	Fabricación de vidrio decorativo y mobiliario de baño en cristal decorado.
	Manufacturas Madera Biesca	Fabricación y comercialización de muebles.
	Nueva Apex Fabricaciones	Montajes eléctricos y fabricación de material electromecánico.
	Pularga	Fabricación de muebles (lijado y barnizado de mueble auxiliar de cocina).
	Veapri Manufacturaciones y Servicios	Carpintería, mantenimientos, jardinería, limpieza, mensajería.
	Vega Industria Bolsera	Serigrafía y confección de bolsas para comercio.
	Villa Industrial de Carpintería (Vinca)	Fabricación y comercialización carpintería metálica.
Suministros y mantenimiento	Asociación Minusválidos Asturcón	Vigilancia de Parking.
	Aspace	Limpieza de locales
	Civis Garden	Mantenimiento de jardines, limpieza, y otros servicios de mantenimiento de elementos de mobiliario urbano
	Contratación e Integración Integral	Transportes, limpieza, parking, estaciones de servicio, asistencia y servicio a disminuidos no residenciales
	Gasolineras Asturianas	Explotación de áreas y estaciones de servicio.
	Itma	Limpieza de edificios y locales, lavado de vehículos, saneamiento de interiores, lavado de tapicerías, limpieza de persianas.
	Lacera Integra	Reparación, limpieza, jardinería, conserjería, guardacoches, gestión de residuos.
	Limpiezas Asmin	Servicios de limpieza, pintura, fachadas.
	Mantenimientos Asman	Servicios de mantenimiento, reparación.
	Miguel Capa Testón	Limpieza.
	Petroscos	Estación de servicio.
	Planificaciones S. Adrian del Valle (Parking Zarracina)	Gestión de estacionamiento subterráneo.

Una aproximación a los CEE asturianos

ACTIVIDAD PRINCIPAL	NOMBRE DEL CENTRO	ACTIVIDADES
Suministros y mantenimiento	Planificaciones San Adrian del Valle, S.L. (Parking Calatrava)	Parking subterráneo.
	Planificaciones S. Adrian del Valle (Parking Nautilus)	Parking subterráneo.
	Planificaciones San Adrian del Valle, S.L. (Parking Uría Center)	Parking subterráneo.
	Seltre (Cogersa)	Reciclado de residuos.
	Servicio de Integración Marítimo	Servicio de limpieza de interiores.
	Servicios de Jardinería del Principado	Jardinería y paisajismo. Mantenimiento y conservación.
	Servicios Múltiples (Vegapresas)	Jardinería.
	El Alloru	Jardinería y limpieza de fincas y edificios.
	Supra Carburantes	Venta menor de gasolinas y gasóleos, cafetería.
	Tapia Electroacústica	Central receptora de alarmas, instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad.
	Tecnologías Viarias Avanzadas	Estación de Servicio.
	Transportes Adaptados	Transporte de viajeros por carretera.
	Villaviciosa Energía	Estación de servicio.
	Viveros Argüelles	Agraria, invernaderos.
Servicios avanzados y consultoría	Asturasesores Gestión de Empresa y Autónomos	Consultoría y asesoramiento de empresas y autónomos.
	Avata Astur	Gestión jurídica y sanitaria de accidentes de tráfico
	Formación del Discapacitado	Quiosco de prensa, revistas y papelería. Venta menor de pan. Alquiler y venta de películas y juegos.
	Fundosa Social Consulting	Consultoría, formación e inserción laboral.
	Multitec	Asesoramiento empresarial, jardinería.
Actividades agropecuarias y de medioambiente	Unión para la Salud Integral	Servicios de psicología, servicios a empresas.
	Asociación de Cazadores de Pola de Lena	Fomento de la caza y pesca.
	Asociación de Cazadores El Rebeco	Gestión coto de caza.
	Asturdía	Producción hortícola en invernaderos y al aire libre.
	Fernando Capa Fuertes	Producción de verduras y hortalizas en invernaderos.
	Finca El Cabillón	Agricultura, mantenimiento y conservación de jardines y zonas verdes.
Otros servicios	Sociedad de Cazadores del Concejo de Mieres	Club deportivo de caza.
	Abarrio y Cuervo	Venta menor telefonía móvil Vodafone
	Albancia	Servicios Múltiples: lavandería y conserjería.
	Aquí Centro de Atención al Cliente	Servicios de telecomunicaciones, transporte.
	Asprodem	Servicios de conserjería.
	Astur de Confección	Taller de confección de cortinas y estores.
	Interlabora	Servicios a empresas, conserjería, mozos de almacén, recepción.
	Capazitaria	Outsourcing o externalización de servicios.
	Comuña	Diseño gráfico, edición, distribución y venta de revistas, folletos y material publicitario, diseño y programación Web, formación, alquiler de equipos informáticos, proyectos de barreras arquitectónicas, organización espectáculos deportivos.
	Fundación Laboral de Minusválidos Sta. Bárbara	Confección, artes gráficas, almacén y reparto.
	Fundación Laboral de Minusválidos Sta. Bárbara	Confección de ropa de trabajo, metal, parrillas de tornillos, extintores portátiles, envasado de lubricantes, digitalización de planos.
	Fundosa Galenas	Tienda de regalos.
	Graficas Naranco	Artes gráficas, rotulación, diseño gráfico, consultoría y asesoría en archivos, biblioteconomía y documentación.

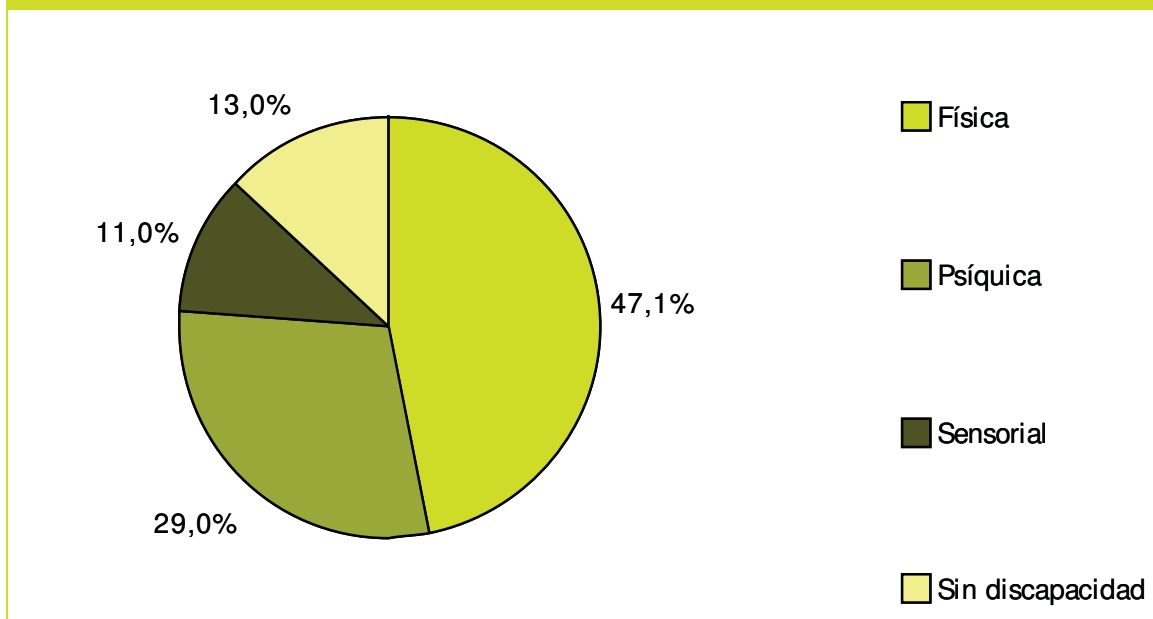
ACTIVIDAD PRINCIPAL	NOMBRE DEL CENTRO	ACTIVIDADES
Otros servicios	Grupo Iniciativas Comunicación Integral	Campañas publicitarias (spots TV, cuñas de radio), prensa, diseño gráfico y editorial, publicaciones, diseño Web, hosting, multimedia.
	Innovación Textil Asturias	Comercialización de textiles, distribución.
	Intgraf	Artes Gráficas, encuadernación, manipulados, troquelados papel y cartón, cajas a medida.
	Mobiliario 2mil decor	Venta de muebles.
	Lavastur	Lavandería industrial.
	Serpa Belleza	Centro de estética y belleza.
	Sertel	Call Centre-Telemarketing.

5.4 Colectivo principal de cada CEE

Casi el 50% de las personas con discapacidad que trabajan en los CEE analizados son discapacitados físicos, siendo ésta la forma más común de discapacidad que se da en los CEE de la región, seguida de las discapacidades psíquicas y sensoriales.

Un 13% de los trabajadores de los CEE no tiene la condición de discapacitado.

Gráfico 3. Número de trabajadores según tipos de discapacidad y porcentajes.



Una aproximación a los CEE asturianos

DISCAPACIDAD MAYORITARIA	CENTRO	% TIPOS DE DISCAPACIDAD			
		FÍSICA	PSÍQUICA	SENSORIAL	SIN DISCAPACIDAD
Física	Asturasesores Gestión Empresa y Autónomos	100,0	0,0	0,0	0,0
	Avata Astur	100,0	0,0	0,0	0,0
	Comuña	100,0	0,0	0,0	0,0
	Fabrisilla	100,0	0,0	0,0	0,0
	Mobiliario 2mil decor	100,0	0,0	0,0	0,0
	Limpiezas Asmin	100,0	0,0	0,0	0,0
	Petroscos	100,0	0,0	0,0	0,0
	Planificaciones S. Adrian del Valle (Parking Zarracina)	100,0	0,0	0,0	0,0
	Planificaciones San Adrian del Valle (Parking Calatrava)	100,0	0,0	0,0	0,0
	Planificaciones San Adrian del Valle (Parking Nautilus)	100,0	0,0	0,0	0,0
	Planificaciones San Adrian del Valle (Parking Uria Center)	100,0	0,0	0,0	0,0
	Sociedad de Cazadores del Concejo de Mieres	100,0	0,0	0,0	0,0
	Asociación Minusválidos Asturcón	95,2	0,0	0,0	4,8
	Contratación e Integración Integral	90,2	9,8	0,0	0,0
	Miguel Capa Testón	90,0	0,0	0,0	10,0
	Capazitaria	90,0	10,0	0,0	0,0
	Industrias Auxiliares Transformados	87,5	0,0	0,0	12,5
	Transportes Adaptados CEE	87,5	12,5	0,0	0,0
	Nueva Apex Fabricaciones	87,0	8,7	0,0	4,4
	Aquí Centro Atención al Cliente	85,7	0,0	0,0	14,3
	Villaviciosa Energía	85,7	7,1	0,0	7,1
	Fundosa Social Consulting	85,7	0,0	14,3	0,0
	Asociación de Cazadores de Pola de Lena	83,3	0,0	0,0	16,7
	Graficas Naranco	80,0	0,0	0,0	20,0
	Kapitel Vidrieras & Fusing	80,0	0,0	0,0	20,0
	Vega Bolsera	80,0	10,0	0,0	10,0
	Afilados Tecnológicos del Norte	79,3	10,3	3,5	6,9
	Grupo Iniciativas Comunicación Integral	79,0	0,0	0,0	21,0
	Atenor Instrumental Internacional	78,3	4,4	13,0	4,4
	CC Interlabora	76,9	15,4	0,0	7,7
	Tapia Electroacústica	76,2	0,0	4,8	19,0
	Lacera Integra	75,0	0,0	0,0	25,0
	Albancia	75,0	12,5	0,0	12,5
	Tecnologías Viarias Avanzadas	75,0	12,5	0,0	12,5
Sertel	72,2	11,11	16,7	0,0	
Veapri Manufacturaciones y Servicios	72,0	0,0	0,0	28,0	
Abarrio y Cuervo	71,4	0,0	0,0	28,6	
Pularga	71,4	0,0	0,0	28,6	
Bincha (Villa Industrial de Carpintería)	71,4	28,6	0,0	0,0	
Supra Carburantes	70,0	0,0	10,0	20,0	
Gasolineras Asturianas	70,0	20,0	0,0	10,0	
Asprodem	69,2	23,1	0,0	7,7	
Multitec	69,2	23,1	0,0	7,7	
Lavastur	69,2	30,8	0,0	0,0	
Formación del Discapacitado CEE	66,7	0,0	0,0	33,3	
Hortyartel.	66,7	0,0	16,7	16,7	
DISCAPACIDAD MAYORITARIA	CENTRO	% TIPOS DE DISCAPACIDAD			
		FÍSICA	PSÍQUICA	SENSORIAL	SIN DISCAPACIDAD
Física	Alysa Sillas y Mesas	66,7	0,0	22,2	11,1
	Unión Para la Salud Integral	66,7	22,2	0,0	11,1

	Astur de Confección	66,7	0,0	28,6	4,8
	Serpa Belleza	60,0	0,0	20,0	20,0
	Mantenimientos Asman	57,1	14,3	0,0	28,6
	Innovación Textil Asturias	52,9	5,9	11,8	29,4
	ITMA	51,4	11,9	26,3	10,5
	El Güerne	50,0	0,0	0,0	50,0
	Frutas Díaz y Peláez	50,0	16,7	0,0	33,3
	Viveros Argüelles	50,0	25,0	0,0	25,0
	Manufacturas Madera Biesca	50,0	13,9	25,0	11,1
	Amil Lago Servicios Generales	42,9	30,6	8,2	18,4
	Fundación Laboral de Minusválidos Sta. Bárbara	41,1	26,8	25,0	7,1
	Finca El Cabillón	37,5	37,5	12,5	12,5
Psíquica	Servicios Múltiples (Vegapresas)	42,9	47,1	7,1	2,9
	Fundación Laboral de Minusválidos Santa Bárbara	36,8	43,9	12,3	7,0
	Hortinor	33,3	40,0	0,0	26,77
	Civis Garden	28,6	71,4	0,0	0,0
	Seltre (Cogersa)	26,4	67,9	1,9	3,8
	Fernando Capa Fuertes CEE	25,0	62,5	0,0	12,5
	Servicio de Integración Marítimo	20,0	60,0	0,0	20,0
	Servicios de Jardinería del Principado	16,7	66,7	0,0	16,7
	Asturdía	12,5	75,0	0,0	12,5
	CEE. Apta	8,5	66,4	2,7	22,5
	El Alloru	0,0	80,0	0,0	20,0
	Intgraf	0,0	84,0	0,0	16,0
	ASPAGE CEE	0,0	100,0	0,0	0,0
	Sensorial	Fundosa Galenas	40,0	0,0	60,0
Ferrallas La Carrera		28,9	22,2	33,3	15,6
Cimsa		22,2	22,2	44,4	11,1
Sin discapacidad	Asociación de Cazadores El Rebeco	46,7	0,0	0,0	53,3

5.5 Trabajadores

a) Perfil sociodemográfico

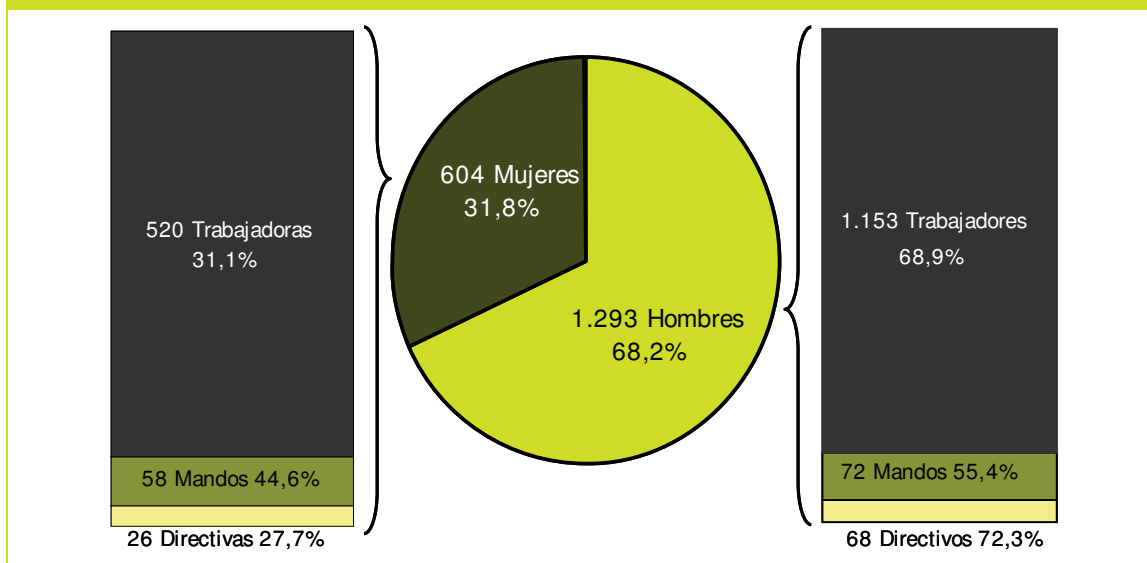
GÉNERO

En los CEE analizados hay un total de 1.897 trabajadores en activo, de los cuales la mayoría son hombres.

Si nos fijamos en los distintos puestos que ocupa cada uno, es decir, según se ocupen cargos de dirección, cargos de mando (donde se incluyen formadores, personal administrativo, etc.) y trabajadores sin mando, hay que destacar que sólo el 27,7% de los puestos directivos¹ son ocupados por mujeres. Este porcentaje sube significativamente en el caso de los mandos intermedios donde la desagregación por género está más igualada obteniendo un 55,4% los hombres y un 44,6% las mujeres. En el caso de los trabajadores sin mando el grueso está ocupado por hombres con casi un 70% del total.

¹ En adelante, cuando hagamos referencia al concepto "Directivos", nos estaremos refiriendo a todo el personal de estructura, formadores y personal de apoyo (tales como trabajadores sociales) existentes en el Centro de Empleo.

Gráfico 4. Tipos de cargos desempeñados en los CEE y su desagregación por género.



Del total de hombres, un 5,3% son directivos, un 5,6% son mandos y un 89,2% son trabajadores sin mando.

Del total de mujeres, un 4,3% son directivos, un 9,6% son mandos y un 86,1% son trabajadores sin mando.

EDAD

La mayoría de empleados en los CEE del Principado de Asturias tienen entre 31 y 50 años (67,1%).

Franjas de edad	Nº	%
De 18 a 30 años	333	17,6
De 31 a 50 años	1.272	67,1
De 51 a 65 años	292	15,4

EXPERIENCIA

La experiencia laboral de los empleados en los CEE supera los cinco años en la mitad de los casos y éstos son los que con mayor probabilidad sean destinatarios de la formación continua pues los menos veteranos han de tener cerca aún la formación para la incorporación al puesto, la formación profesional inicial o la formación ocupacional.

Experiencia	Nº	%
Menos de 2 años	397	20,9
de 2 a 5 años	539	28,4
de 6 a 10 años	486	25,6
Más de 10 años	475	25,0

FORMACIÓN

La brecha que se puede abrir entre las competencias reales de un trabajador o empleado y las exigencias o requerimientos de un puesto concreto es una de las definiciones de “necesidad de formación en la empresa”. Un dato imprescindible a la hora de precisar la competencia laboral de una persona es el nivel de formación reglada obtenido. En el caso de los CEE y a causa de la composición de su fuerza laboral, casi un 90% son personas con discapacidad, el dato de la formación reglada obtenida ha de complementarse con un conocimiento detallado de la discapacidad presente en cada caso y en el conjunto de la empresa. No obstante disponemos de una indicación de nivel de formación en el cuadro siguiente donde se aprecia que cerca del 60% de la población o no tiene estudios o ha completado el primer nivel, la primaria, y solamente un 11,7% dispone de algún título de Formación Profesional.

Formación	Nº	%
Sin Formación	331	17,5
Primaria	745	39,3
Secundaria	462	24,4
Profesional	221	11,7
Estudios Universitarios	138	7,3

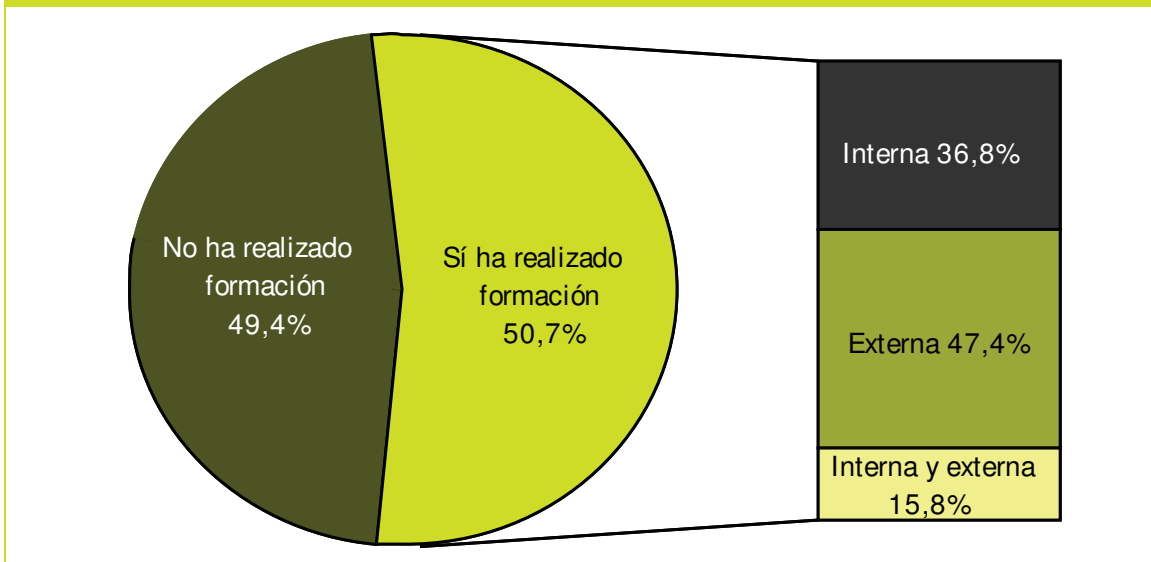
6. NECESIDADES FORMATIVAS EN LOS CEE ASTURIANOS

6.1 Incidencia de la formación continua en los CEE de Asturias

Más de la mitad de los 77 CEE analizados ha realizado algún tipo de formación en el año 2007, el año anterior al de realización del estudio presente.

De los que han realizado formación, el 36,8% la ha llevado a cabo con los recursos propios de la empresa mientras que el 47,4% de los CEE analizados ha realizado sus cursos de formación con recursos externos. Tan solo un 15,8% de los centros encuestados afirma haber realizado formación de ambos tipos.

Gráfico 5. Distribución porcentual de los tipos de formación recibida.



Casi la mitad de los CEE no ha realizado cursos de formación continua en el último año anterior a la entrevista lo que resulta revelador de la ausencia de planes anuales de formación continua, también revela las características reactivas o perentorias de la formación en el puesto de trabajo y del importante nicho de formación sin cubrir entre los CEE asturianos teniendo en cuenta, además, la exigencia legal de la realización de ciertas acciones de formación.

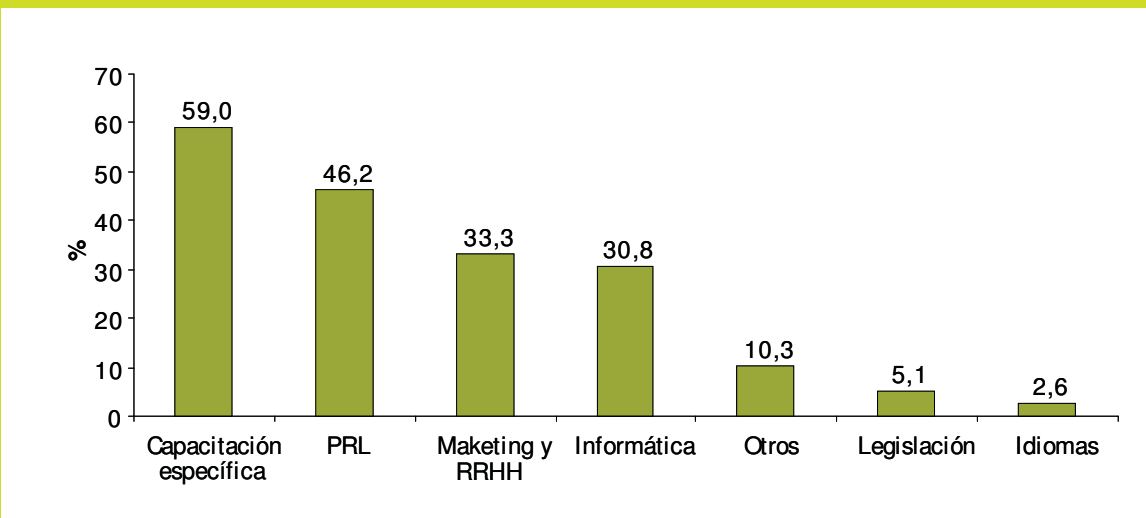
Del carácter acuciante o inaplazable de las acciones formativas realizadas nos habla también el hecho de que la mayoría son acciones dirigidas a cubrir carencias específicas de puestos concretos y singulares, relacionados exclusivamente con el área principal de producción del bien o servicio de la empresa.

La clase de cursos que más se realizan en las empresas son los de formación continua en capacitación específica, cursos que enriquecen y complementan las capacidades de los trabajadores en activo para el puesto concreto que ocupan.

Los cursos de formación continua específicos para un puesto son muy valiosos para el correcto desarrollo del trabajo y casi el 60% de los CEE entrevistados

afirma haber realizado cursos de este tipo en el último año. Pero existen otro tipo de cursos, más genéricos o transversales, que también se realizan con bastante frecuencia, como son todos los relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales, Marketing y Recursos Humanos (RR HH) o Informática. Este tipo de cursos son realizados en muchos Centros Especiales de Empleo independientemente de las actividades que en ellos se desarrollen. Sea por tratarse de materias transversales o por dirigirse a departamentos de presencia generalizada como Marketing o RR HH.

Gráfico 6. Porcentaje de CEE que ha realizado determinado curso de formación.



La categoría “Otros” hace referencia a cursos específicos para personas en riesgo de exclusión social y aquéllos destinados al entrenamiento en habilidades sociales.

Algunos de los cursos llevados a cabo en los CEE en el año 2007:

Capacitación específica (formación para y en el puesto, desarrollo y perfeccionamiento de habilidades)	
- Afilado	- Fontanería
- Albañilería	- Localización y reparación de averías en programadores
- Atención telefónica	- Lubricantes
- Capacitación para quiosco	- Manejo de nueva maquinaria
- Carga y descarga de combustibles	- Manipulación de alimentos
- Carné de conducir (B y C)	- Nuevas tecnologías
- Carpintería	- Pintura
- Carretilla	- Pladur
- Conducción económica y eficaz	- Productos petrolíferos
- Diseño	- Soldadura
- Electricidad	- Ventas
- Estética	
Idiomas	
- Inglés	
Informática	
- Autocad	- Facturación digital
- Contaplus	- Internet
- Correo electrónico	- Ofimática
- Excel	- Power point

Legislación:	
- LOPD	
Marketing y RR HH	
- Auditorías internas	- Habilidades directivas
- Contabilidad	- Marketing
- Dirección de empresas	- Organización
- Gestión de almacén	- Publicidad
- Gestión de empresas	- Reforma contable en entidades no lucrativas
- Gestión de nóminas	- RR HH
- Gestión eficaz de los recursos	- Seguridad social
- Gestión integral	- Técnicas de dirección de equipos y personas
Otros	
- Ayudas a la contratación de personas con discapacidad	- Sistemas de comunicación alternativa
- Habilidades sociales, ocio y tiempo libre	- Sistemas escala de intensidad de apoyo para la dependencia
- Orientación laboral para colectivos en riesgo de exclusión	- Unidades de apoyo sobre modificación de la conducta
Prevención de Riesgos Laborales	
- Diseño de Sistemas de Seguridad	- PRL en descarga de productos petrolíferos
- Inmovilizaciones (sillas de ruedas)	- PRL y Medioambiente
- Mejora del entorno de trabajo	- Riesgos en Asturias
- OHSAS 180101	- Seguridad
- Primeros auxilios	- Vigilancia de la salud
- PRL Básico	

6.2 Razones para realizar formación

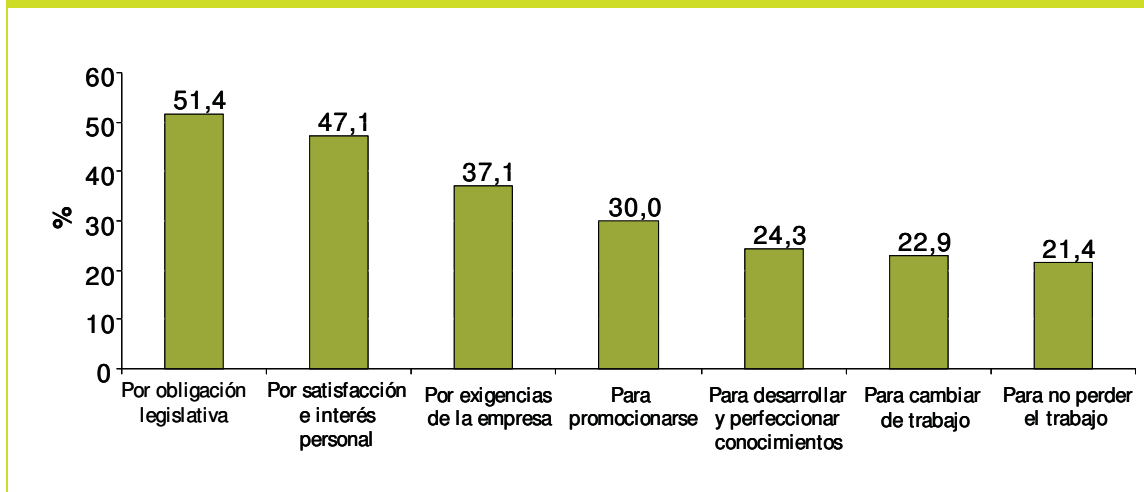
El desarrollo y perfeccionamiento de conocimientos es la principal motivación por la cual los empleados realizarían un curso de formación en la empresa. Como “razón principal” es la primera y destacada sobre otras razones existentes, por ejemplo las exigencias legales.

Razón principal para realizar formación	%
Para desarrollar y perfeccionar conocimientos	63,6
Por exigencias de la empresa	14,3
Para promocionarse	7,8
Por satisfacción e interés personal	6,5
Por obligación legislativa	6,5
Para cambiar de trabajo	1,3

Ni uno solo de los centros encuestados ha señalado como razón principal para realizar un curso de formación la opción “Para no perder el puesto de trabajo”.

Pero como razones secundarias el siguiente gráfico es descriptivo del gran peso que obtienen tanto las anteriormente mencionadas exigencias legales como las motivaciones de satisfacción e interés personal, presentes en las motivaciones de cualquier trabajador y también entre los que prestan sus servicios en Centros Especiales de Empleo.

Gráfico 7. Porcentaje de CEE que ha escogido otras razones para realizar un curso de formación en la empresa.



Hasta aquí la descripción de lo realizado en los CEE y de la motivación personal para la formación, que nos sirve de punto de arranque. Ahora nos centraremos en las preferencias empresariales en cuanto a modalidad de impartición y aspectos relacionados con la logística y la organización de los cursos, aspecto que se ha revelado clave para el éxito o fracaso de una convocatoria de acciones formativas dado que al tratarse de personas adultas empleadas la gestión del tiempo y asuntos relacionados se tornan definitivos.

6.3 Modalidades de los cursos

Entre las diferentes tipologías de cursos ofertados podemos encontrar los presenciales, los semipresenciales, los presenciales con apoyo de teleformación y los cursos a distancia.

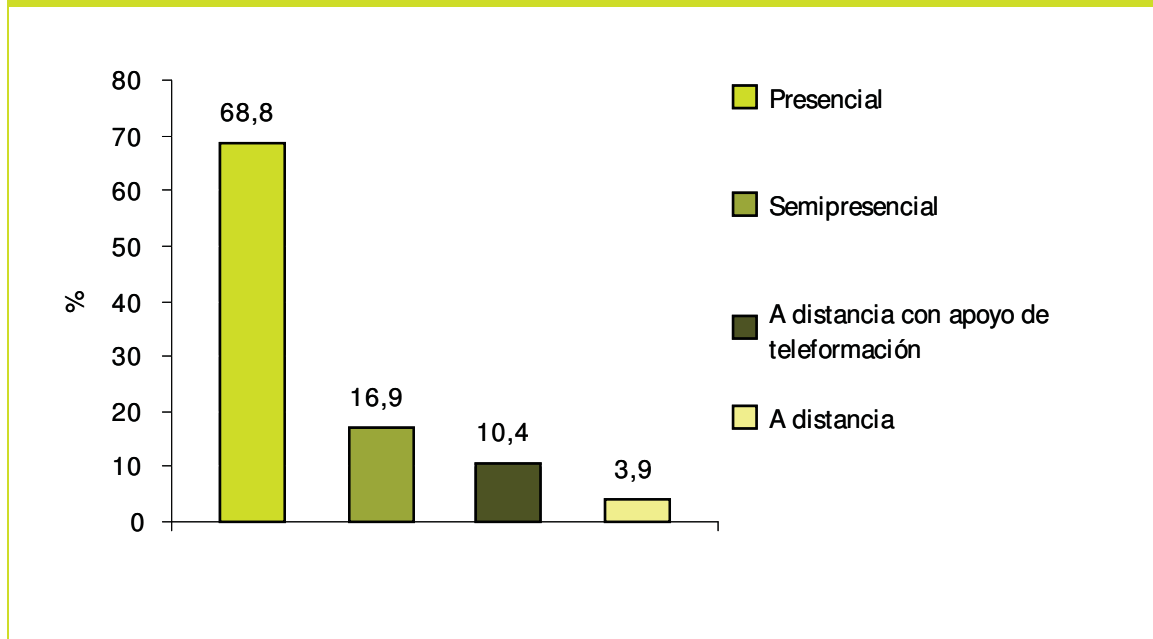
Las modalidades presenciales suponen la asistencia del alumno a la totalidad de clases y/o actividades programadas para el respectivo curso y la demostración de haber adquirido las habilidades propuestas en el mismo, a través de la participación satisfactoria en las formas de evaluación previstas.

Los cursos semipresenciales suponen la participación del alumno en al menos el 50% de las actividades propuestas y no requieren de la participación del estudiante en las actividades presenciales. Los cursos semipresenciales con apoyo de teleformación comparten las características de los cursos presenciales pero además añaden la posibilidad de consultar y avanzar en la programación mediante contenidos online.

Las modalidades de cursos a distancia tienen por objeto el desarrollo de la capacidad del estudiante para resolver problemas de forma independiente, bajo la supervisión y asistencia de un tutor designado por el ente encargado de la programación del curso.

En Asturias, la gran mayoría de los CEE encuestados se decanta por realizar cursos presenciales (68,8%).

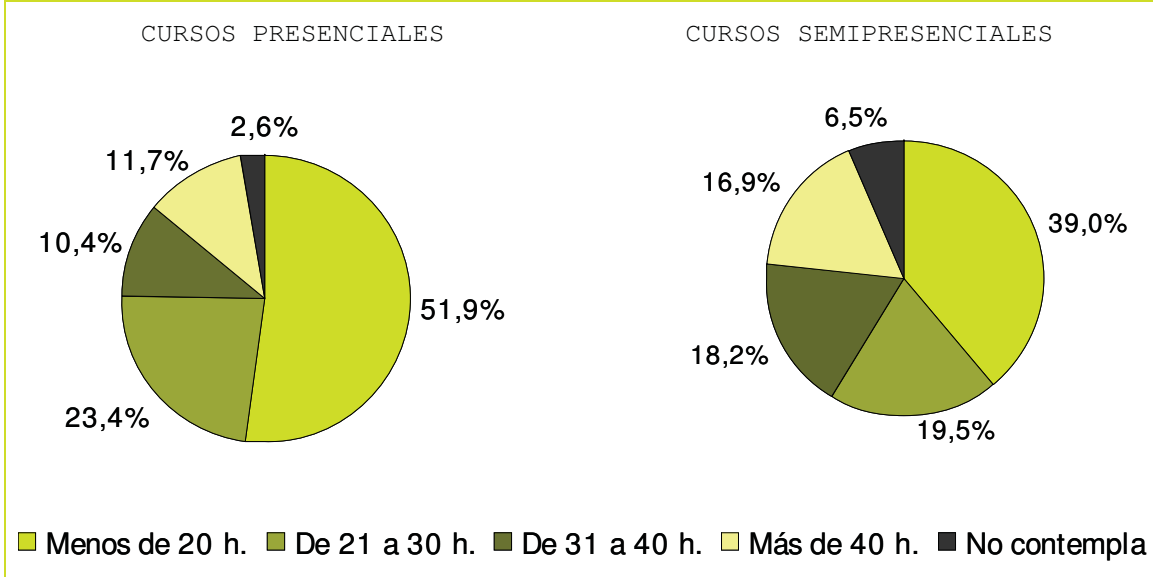
Gráfico 8. Modalidad preferida de los cursos.



En cuanto a las preferencias a la hora de realizar formación, la mayoría opta por cursos de menos de 20 horas de duración y cuando se trata de modalidades presenciales se prefiere realizar dos jornadas a la semana.

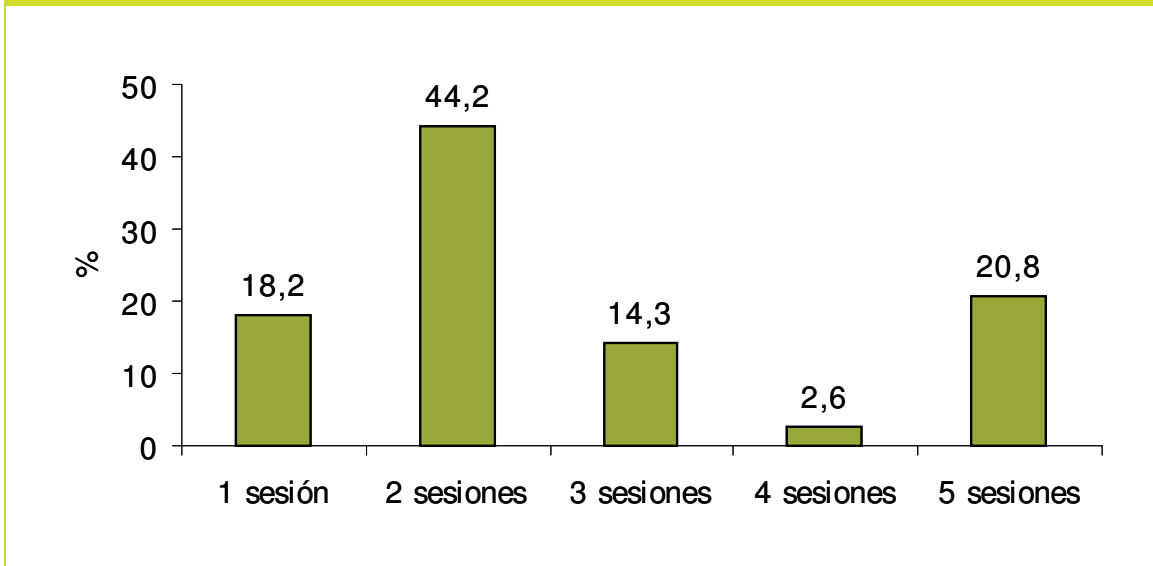
6.4 Programación temporal. Duración, sesiones y horarios.

Gráfico 9. Preferencias en la duración de los cursos según el tipo de curso.



En el gráfico de arriba se puede apreciar que los cursos presenciales han de ser programados con una duración menor de 20 horas en los casos en que sea posible, siendo 30 horas el máximo que se desea por la cuarta parte de los CEE; sin embargo esa proporción se deshace en los cursos semipresenciales, donde es admitida una mayor duración, en general.

Gráfico 10. Sesiones preferidas a la semana de los cursos presenciales en porcentajes.



Las preferencias en cuanto al número de sesiones se inclinan por dos sesiones a la semana o bien los cinco días laborales, en este último caso coincidiendo con las empresas que prefieren realizar la formación en sesiones de mañana.

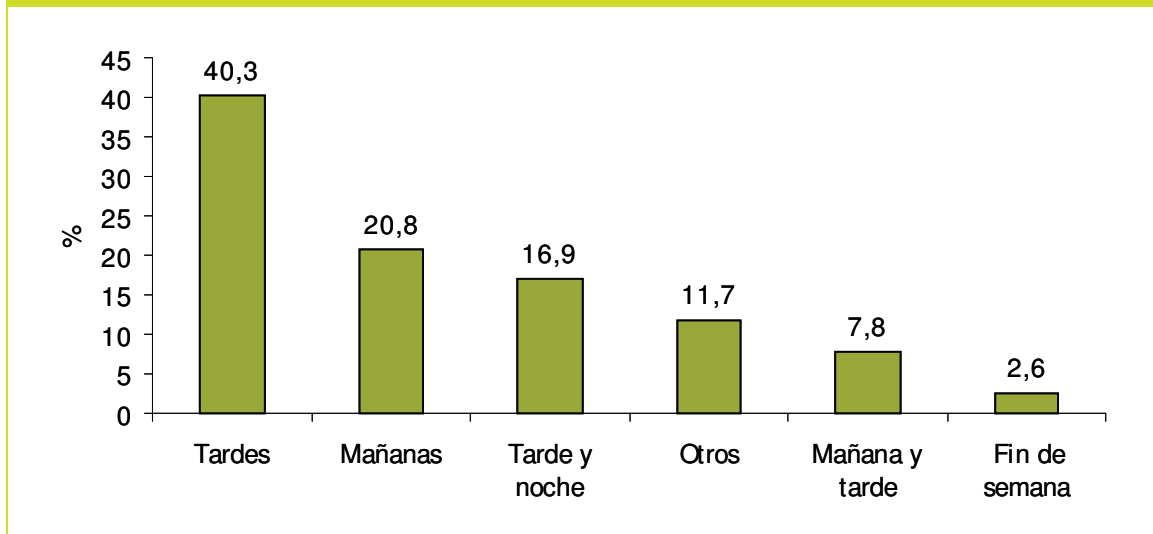
En cuanto a la posibilidad de realizar cursos a distancia hay un porcentaje significativo de CEE que no contempla esta opción (20,8%).

El 39,0% preferiría que estos cursos tuvieran una duración inferior a las 50 horas.

Duración preferida	CURSOS A DISTANCIA
Menos de 50h.	39,0
De 51 a 70h.	16,9
De 70 a 100h.	18,2
Más de 100h.	5,2
No contempla	20,8

Horario preferido de los cursos	%
Tardes	40,3
Mañanas	20,8
Tarde y noche	16,9
Otros	11,7
Mañana y tarde	7,8
Fin de semana	2,6

Gráfico 11. Horario preferido de los cursos en porcentajes.



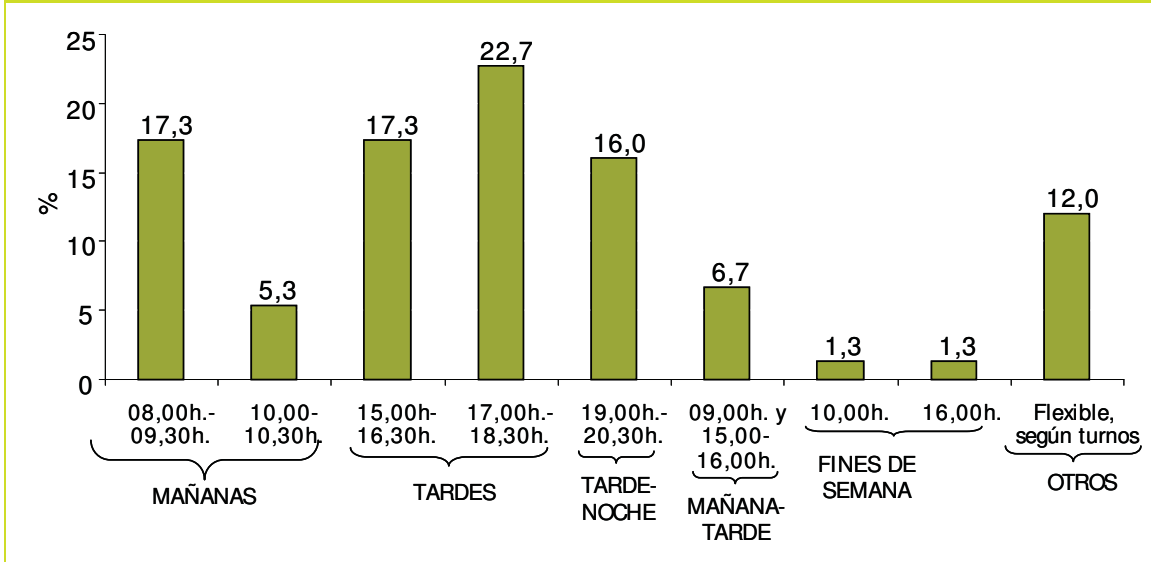
En la categoría “Otros” se hace referencia sobre todo a horarios de tipo flexible en los que se tengan en cuenta tanto los turnos de los trabajadores como las exigencias propias del trabajo desarrollado.

Entre los que prefieren hacer los cursos por la mañana, el 100% elige realizarlos antes de las 10:30h. y la mayoría (62,5%) escoge como hora de comienzo las 9:00h.

Entre los que prefieren realizar los cursos por la tarde existe más disparidad: un 22,6% se decanta por la primera hora de la tarde (las 16:00h.) mientras que un 25,8% prefiere hacerlo a media tarde (a las 18:00h.). Aun así, el 51,6% indica como hora favorita de comienzo de 17,00 a 18:30h.

Para los que prefieren realizar dos sesiones, una de mañana y otra de tarde, las horas favoritas de comienzo de los cursos de formación son las 09:00h. y las 16:00h.

Gráfico 12. Horario preferido de inicio de los cursos en porcentajes.

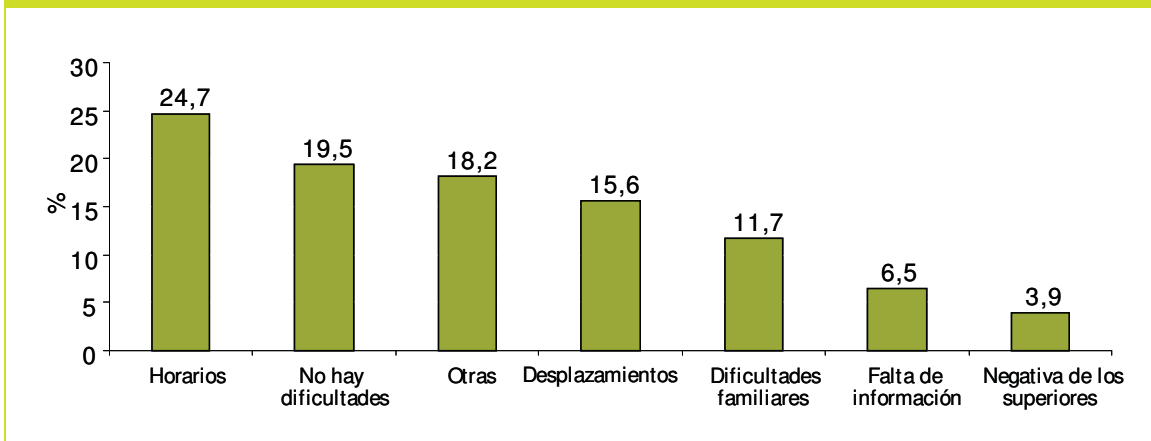


6.5 Dificultades para realizar formación

A la hora de realizar cursos de formación hay ciertas dificultades que impiden o dificultan el acceso de los trabajadores.

En los CEE asturianos los horarios son el principal conflicto que se presenta, el 24,7% de los centros declara que los horarios de los cursos son la principal dificultad que encuentran para realizar formación.

Gráfico 13. Dificultad principal a la hora de realizar formación

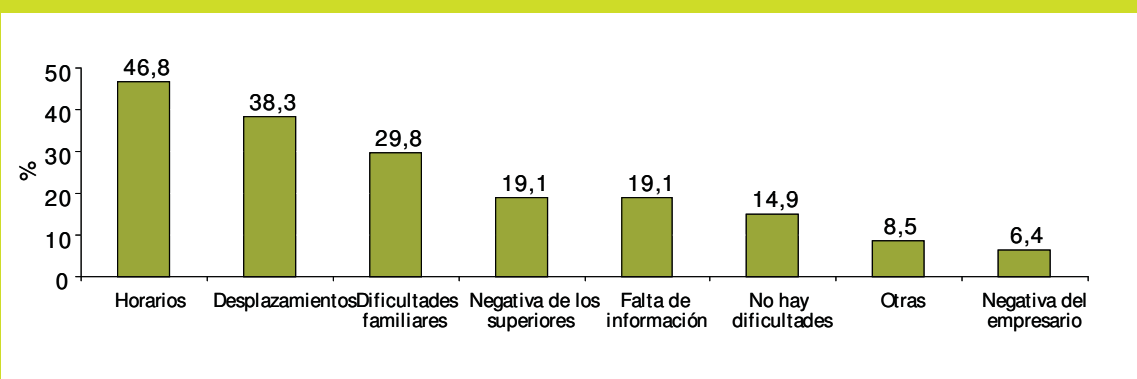


En la tabla siguiente podemos observar el porcentaje de “Otras dificultades” que también se dan en los CEE encuestados. Los horarios siguen siendo una de las dificultades más señaladas seguida esta vez por los desplazamientos y las dificultades familiares.

Otras dificultades a la hora de realizar formación	%
Horarios	25,6
Desplazamientos	20,9
Dificultades familiares	16,3
Negativa de los superiores	10,5
Falta de información	10,5
No hay dificultades	8,1
Otras	4,7
Negativa del empresario	3,5

La diferencia de esta tabla con el gráfico 14 radica en que en dicho gráfico se muestra el porcentaje de CEE que declara tener esas dificultades. Al tratarse de respuestas múltiples, los porcentajes no suman 100, ya que se da la circunstancia de que en la misma empresa pueden confluír diferentes tipos de dificultades. Así, puede señalarse como dificultad principal los horarios, pero también señalar como dificultades secundarias los desplazamientos, la negativa de los superiores, etc.

Gráfico 14. Otras dificultades y porcentajes de CEE que manifiestan tenerlas.



En la categoría “Otras” se hace referencia a dificultades tales como barreras a las que tienen que hacer frente los discapacitados, falta de interés por parte de los participantes, poca adaptación de los cursos a las diferentes discapacidades (por ejemplo está la dificultad de encontrar formadores cualificados para dar sus clases en lenguaje de signos) y otras de índole económica que aluden a que si los cursos fueran “gratuitos” serían más accesibles.

6.6 Cualidades útiles de las acciones formativas

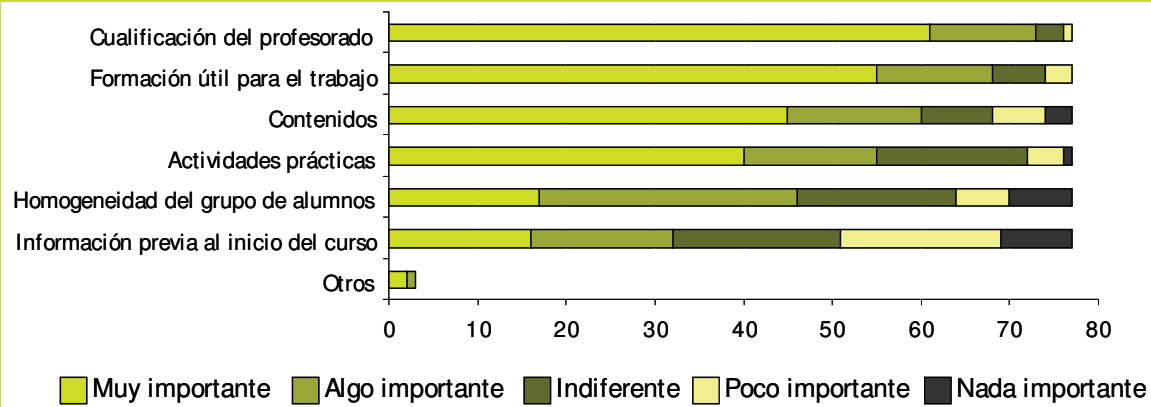
En la tabla siguiente podemos ver, en porcentajes y números absolutos, diversas cualidades de las actividades formativas y como éstas son valoradas por los Centros Especiales de Empleo:

	Muy importante	f	Algo importante	f	Indiferente	f	Poco importante	f	Nada importante	f
Cualificación del profesorado	79,2	61	15,6	12	3,9	3	1,3	1	0,0	0
Formación útil para el trabajo	71,4	55	16,9	13	7,8	6	3,9	3	0,0	0
Contenidos	58,4	45	19,5	15	10,4	8	7,8	6	3,9	3
Actividades prácticas	52,0	40	19,5	15	22,1	17	5,2	4	1,3	1
Homogeneidad del grupo de alumnos	22,1	17	37,7	29	23,4	18	7,8	6	9,1	7

Información previa al inicio del curso	20,8	16	20,8	16	24,7	19	23,4	18	10,4	8
Otros	66,7	2	33,3	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0

f= Frecuencia

Gráfico 15. Valoración de diferentes cuestiones relacionadas con la formación en números absolutos.



N = 77 excepto en la categoría Otros que N = 3

asi el 80% de los centros encuestados afirma que la cualificación del profesorado es muy importante para el adecuado desarrollo de un curso de formación, los formadores han de ser expertos en la materia y con una adecuada capacidad pedagógica. También se califica como “muy importante” que la formación que se imparte sea útil al trabajo desarrollado (71,4%) y que los contenidos del curso sean adecuados y contribuyan a la promoción y el desarrollo profesional del alumnado (58,4%).

En menor medida (52,0%) se tiene en cuenta que se desarrollen actividades prácticas complementarias de las clases teóricas.

La homogeneidad del grupo de alumnos, su similitud de conocimientos antes de iniciar el curso, se considera “algo importante” por el 37,7% de los CEE entrevistados.

Sólo tres centros calificaron otras opciones como muy o algo importantes a la hora de realizar formación y aludieron a la necesidad de hacer los cursos más accesibles a los trabajadores (facilitando los materiales necesarios, por ejemplo) y también a que las actividades formativas deberían ir parejas a los cambios de normativa y deberían estar muy ligadas a las necesidades reales de las empresas.

6.7 Capacitación necesaria

Nos adentramos en la descripción de los colectivos destinatarios de la formación y presentamos en primer lugar las necesidades de capacitación de directivos (incluyendo al personal de gestión o staff) y trabajadores sin mando como “exigencias percibidas” para los distintos puestos de trabajo en la empresa.

a) Directivos:

En los cargos directivos y de mando de los CEE asturianos se valoran positivamente casi todas las capacidades propuestas en una lista que se reproduce a continuación.

CAPACIDADES DE LOS DIRECTIVOS	Muy importante	Algo importante	Indiferente	Poco importante	Nada importante
Organización	78,4	10,8	6,8	4,1	0
Resolución de problemas	78,4	13,5	2,7	4,1	0
Toma de decisiones	71,6	14,9	8,1	4,1	0
Trabajo en equipo	71,6	13,5	8,1	5,4	0
Gestión económica y presupuestaria	71,6	13,5	5,4	4,1	5
Adaptación al entorno	63,5	16,2	6,8	8,1	5
Gestión de conflictos	63,5	21,6	6,8	5,4	2
Comunicación	62,2	27,0	6,8	2,7	1
Gestión de la política empresarial	62,2	13,5	9,5	8,1	6
Priorización de metas y objetivos	59,5	24,3	9,5	2,7	4
Reacción ante situaciones inesperadas	58,4	18,2	15,6	2,6	1
Empatía	58,1	21,6	10,8	6,8	2
Conocimientos sobre salud laboral y PRL	58,1	21,6	12,2	4,1	4
Gestión del tiempo	58,1	18,9	6,8	9,5	6
Marketing y análisis de mercados	54,1	13,5	10,8	8,1	13
Innovación y creatividad	50,0	16,2	17,6	12,2	4
Síntesis	25,7	27,0	21,6	13,5	12

N=74 (tres de los Centros Especiales de Empleo entrevistados carecían de personal directivo)

Datos numéricos en porcentaje

Gráfico 16. Valoración de ciertas capacidades en el personal directivo.



b) Trabajadores:

En cuanto a los trabajadores sin mando, se valoran positivamente aquellas capacidades relacionadas con la interactividad y la seguridad en el trabajo.

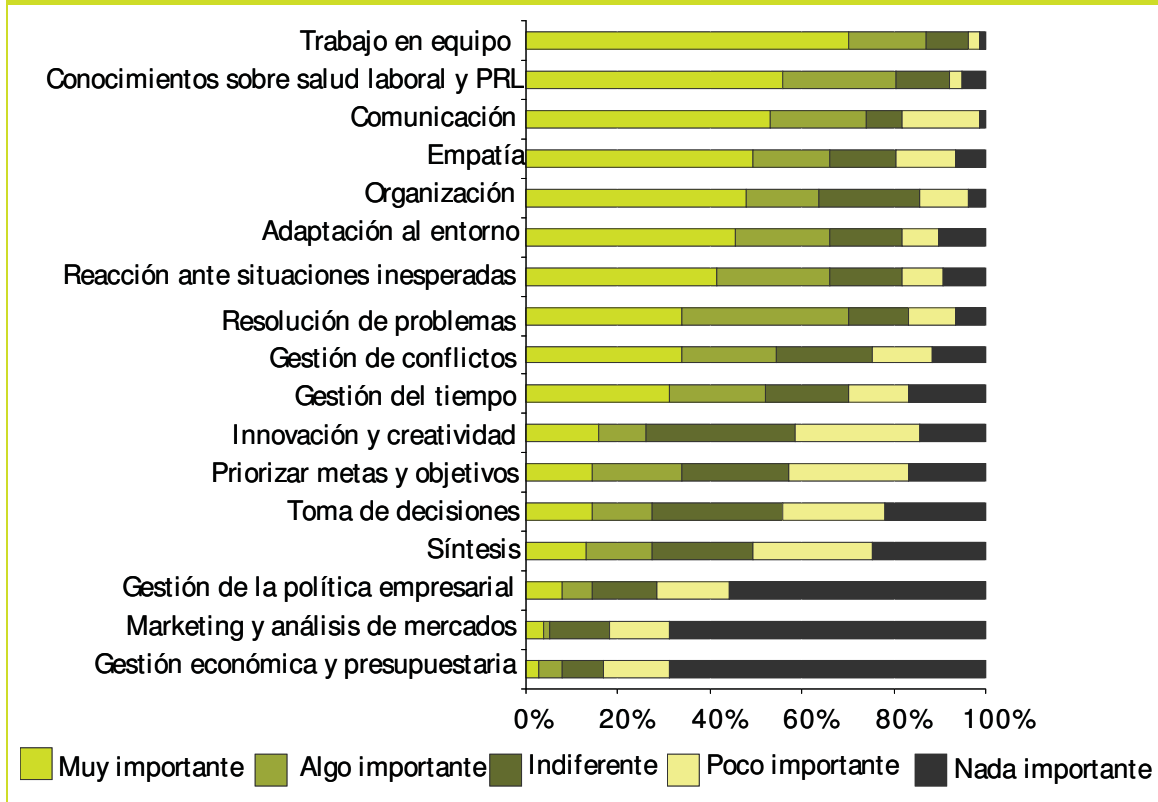
Las menos valoradas son las asociadas a la gestión de empresa y el marketing.

CAPACIDADES DE LOS TRABAJADORES	Muy importante	Algo importante	Indiferente	Poco importante	Nada importante
Trabajo en equipo	70,1	16,9	9,1	2,6	
Conocimientos sobre salud laboral y PRL	55,8	24,7	11,4	2,6	
Comunicación	53,3	20,8	7,5	16,9	
Empatía	49,4	16,9	14,3	13,0	
Organización	48,1	15,6	22,1	10,4	
Adaptación al entorno	45,5	20,8	15,6	7,8	
Reacción ante situaciones inesperadas	41,6	24,7	15,6	9,1	
Gestión de conflictos	33,8	20,8	20,8	13,0	
Resolución de problemas	33,8	36,4	13,0	10,4	
Gestión del tiempo	31,2	20,8	18,2	13,0	
Innovación y creatividad	15,6	10,4	32,5	27,3	
Priorización de metas y objetivos	14,3	19,5	23,4	26,0	
Toma de decisiones	14,3	13,0	28,6	22,1	
Síntesis	13,0	14,3	22,1	26,0	
Gestión de la política empresarial	7,8	6,5	14,3	15,6	
Marketing y análisis de mercados	3,9	1,3	13,0	13,0	
Gestión económica y presupuestaria	2,6	5,2	9,1	14,3	

N =

Datos numéricos en porcentajes

Gráfico 17. Valoración de ciertas capacidades en los trabajadores sin mando.

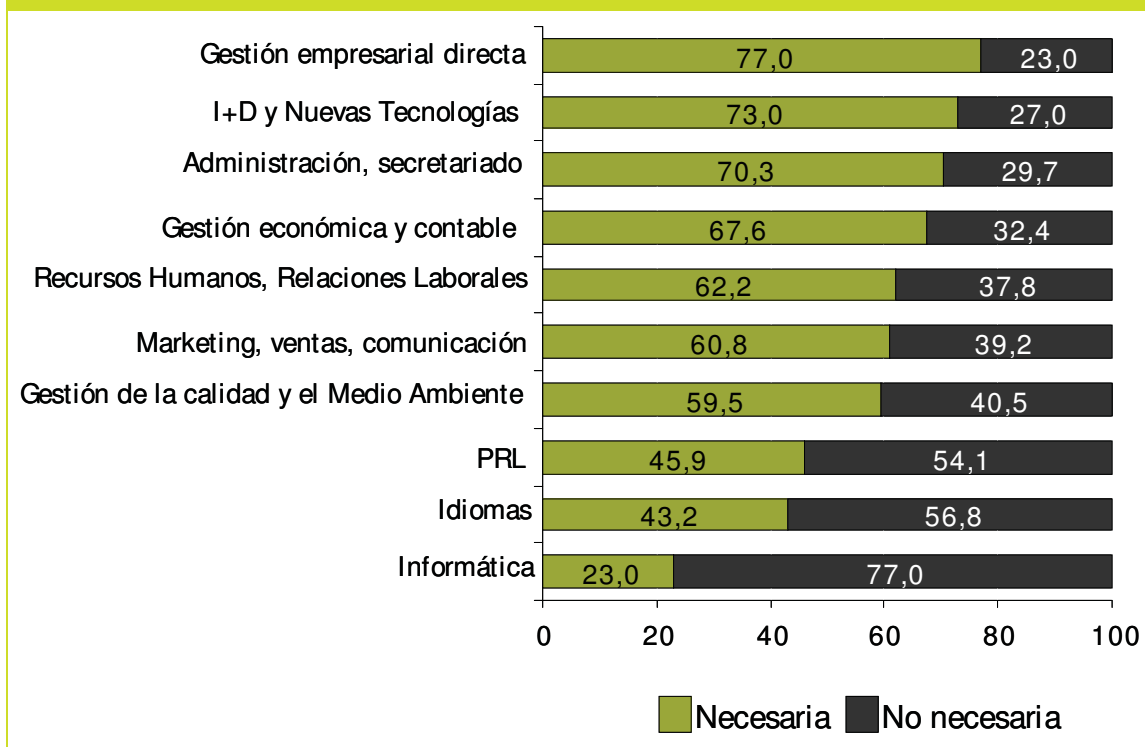


6.8 Formación necesaria

Se les pidió a los responsables de cada empresa que valoraran la utilidad de la formación en varias áreas temáticas, discriminando entre directivos y personal de gestión por un lado y trabajadores directos sin mando por otro. En el siguiente gráfico se ordenan los resultados por porcentaje de empresas que realizan una valoración positiva de la utilidad de los temas presentados como “necesarios”.

a) Directivos:

Gráfico 18. Tipos de formación necesaria para los directivos y mandos de los CEE asturianos en porcentajes.



El número de directivos que necesitan la formación en los temas propuestos se recoge en la tabla siguiente.

ÁREAS FORMATIVAS	DIRECTIVOS QUE LAS PRECISAN	
	Nº	%
Gestión empresarial directa	76	33,9
I+D y Nuevas Tecnologías	55	24,6
Administración, secretariado	39	17,4
Gestión económica y contable	59	26,3
Recursos Humanos, Relaciones Laborales	86	38,4
Marketing, ventas, comunicación	93	41,5
Gestión de la calidad y el Medioambiente	88	39,3
PRL	128	57,1
Idiomas	41	18,3
Informática	101	45,1
Nº total de Directivos = 224		

En el cuadro que viene a continuación podemos observar la distribución de directivos, en números absolutos y porcentajes, que precisan y demandan de determinada formación en función de la actividad principal llevada a cabo por los CEE a los que pertenecen:

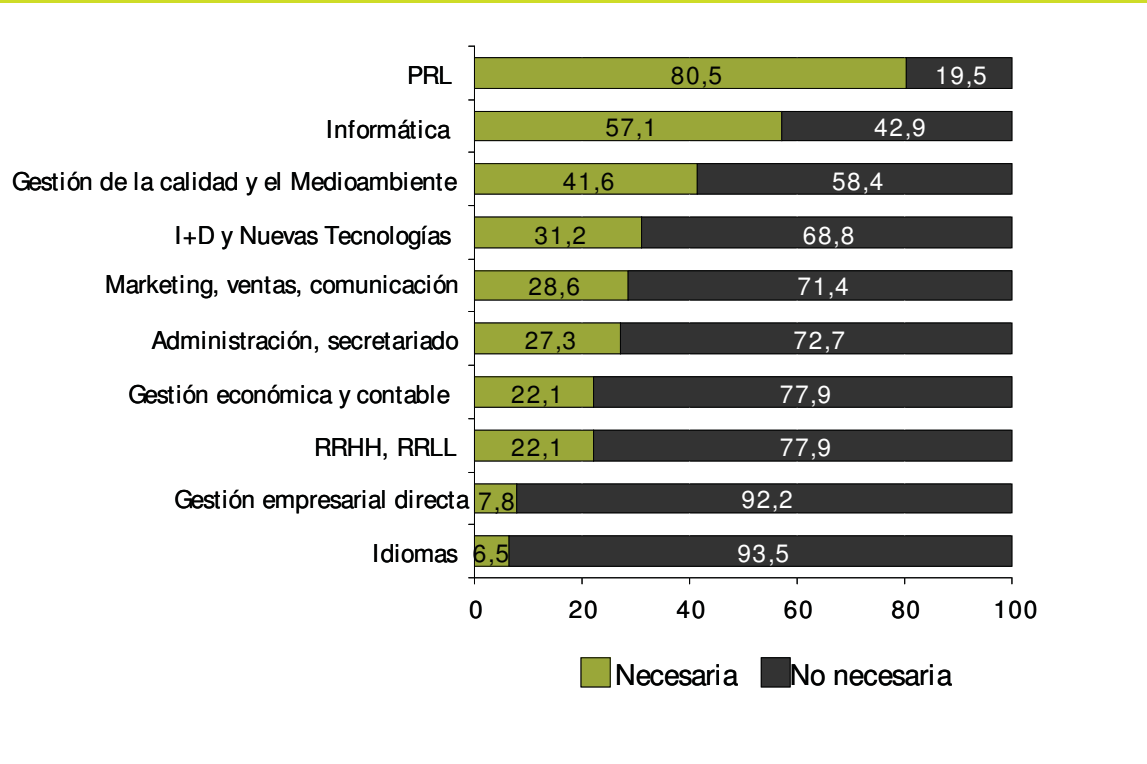
	Actividades industriales	%	Suministros y mantenimiento	%	Servicios avanzados y consultoría	%	Actividades agropecuarias y de medioambiente	%	Otros servicios	%
Informática	21	26,6	28	40,0	8	72,7	3	21,4	41	82,0
Idiomas	17	21,5	6	8,57	1	9,1	1	7,1	16	32,0
PRL	25	31,6	52	74,3	6	54,5	9	64,3	36	72,0
Gestión de la calidad y el Medioambiente	17	21,5	25	35,7	8	72,7	11	78,6	27	54,0
Marketing, ventas, comunicación	39	49,4	18	25,7	10	90,9	3	21,4	23	46,0
Recursos Humanos, Relaciones Laborales	37	46,8	17	24,3	7	63,6	10	71,4	15	30,0
Gestión económica y contable	17	21,5	16	22,9	8	72,7	5	35,7	13	26,0
Administración, secretariado	12	15,2	11	15,7	4	36,4	2	14,3	10	20,0
I+D y Nuevas Tecnologías	19	24,1	15	21,4	5	45,5	0	0,0	16	32,0
Gestión empresarial directa	25	31,6	17	24,3	8	72,7	10	71,4	16	32,0
Nº total de Directivos:										
Actividades industriales = 79										
Actividades de suministros y mantenimiento = 70										
Servicios avanzados y de consultoría = 11										
Actividades agropecuarias y de Medioambiente = 14										
Otras servicios = 50										

En este tipo de cuadro podemos conjugar el tipo de acción formativa por área temática y la población objetivo a quien se puede dirigir la formación, descrita en términos de subsectores de actividad de los CEE.

b) Trabajadores:

Porcentajes de CEE que valoran cada área temática de formación como necesaria en su empresa y para sus trabajadores sin mando.

Gráfico 19. Tipos de formación necesaria para los trabajadores sin mando de los CEE asturianos en porcentajes.



Prevención de Riesgos Laborales con 922 trabajadores potenciales alumnos de formación continua, Informática y Calidad y Medio Ambiente, son objeto de una demanda masiva en los CEE de Asturias. Donde se mezclan exigencias legales, comerciales, de excelencia y mejora continua.

ÁREAS FORMATIVAS	TRABAJADORES QUE LAS PRECISAN	
	Nº	%
PRL	922	55,1
Informática	327	19,5
Gestión de la calidad y el Medio Ambiente	414	24,7
Marketing, ventas, comunicación	124	7,4
I+D y Nuevas Tecnologías	129	7,7
Administración, secretariado	43	2,6
Gestión económica y contable	36	2,2
RR HH, RR LL	78	4,7
Gestión empresarial directa	11	0,7
Idiomas	13	0,8
Nº total Trabajadores = 1.673		

En la tabla siguiente podemos observar la distribución de trabajadores, en números absolutos y porcentajes, que precisan de determinada formación en función de las actividades llevadas a cabo por los CEE a los que pertenecen:

	Actividades industriales	%	Suministros y mantenimiento	%	Servicios avanzados y consultoría	%	Actividades agropecuarias y de medioambiente	%	Otros servicios	%
Informática	96	15,3	125	17,2	9	30,0	2	5,9	95	37,3
Idiomas	0	0,0	3	0,4	2	6,7	0	0,0	8	3,1
PRL	439	70,1	252	34,6	17	56,7	29	85,3	185	72,5
Gestión de la calidad y el Medioambiente	245	39,1	99	13,6	12	40,0	21	61,8	37	14,5
Marketing, ventas, comunicación	1	0,2	42	5,8	14	46,7	0	0,0	67	26,3
Recursos Humanos, Relaciones Laborales	3	0,5	8	1,1	15	50,0	1	2,9	51	20,0
Gestión económica y contable	2	0,3	3	0,4	9	30,0	0	0,0	22	8,6
Administración, secretariado	9	1,4	9	1,2	11	36,7	1	2,9	13	5,1
I+D y Nuevas Tecnologías	25	4,0	59	8,1	12	40,0	1	2,9	32	12,5
Gestión empresarial directa	0	0,0	2	0,3	6	20,0	0	0,0	3	1,2

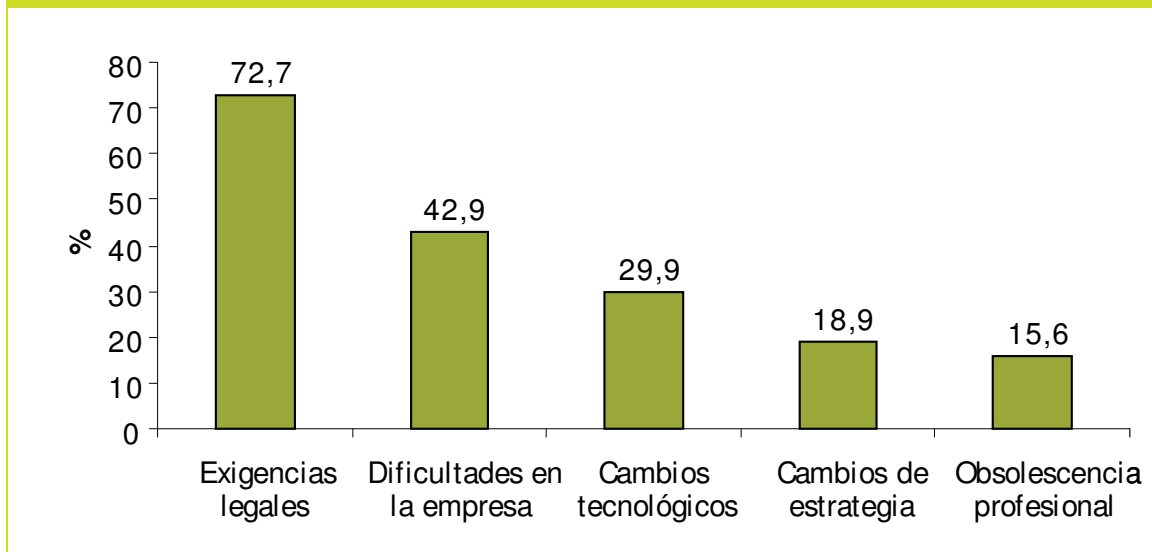
Los porcentajes se hallan en relación al nº total de trabajadores en:
 Actividades industriales = 626
 Actividades de suministros y mantenimiento = 728
 Servicios avanzados y de consultoría = 30
 Actividades agropecuarias y de Medioambiente = 34
 Otros servicios = 255

7. A LAS NECESIDADES POR LOS PROBLEMAS

Una sistematización de los procedimientos informales de detección de necesidades formativas consiste en incluir las causas comunes de formación reactiva como ítem o tema de indagación en procedimientos sistemáticos. De ahí el título de esta sección. Las dificultades de cualquier tipo, los procesos de cambio tecnológico o innovación, los giros, cambios de gestión o estrategia y la obsolescencia profesional son los de mayor presencia en la empresa española. Además la creciente y cambiante legislación de todo tipo que afecta a las empresas hace necesario recoger puntualmente (en su momento y punto por punto) las exigencias legales de formación o actualización de conocimientos.

TIPOS DE DIFICULTADES	%
Exigencias legales	72,7
Dificultades en la empresa	42,9
Cambios tecnológicos	29,9
Cambios de estrategia	18,9
Obsolescencia profesional	15,6

Gráfico 20. Tipos de dificultades susceptibles de solucionar con formación.



El 72,7% de los CEE encuestados manifiesta tener algún tipo de exigencia legal en la empresa que precisa de formación.

Estos casos de exigencias legales se refieren a:

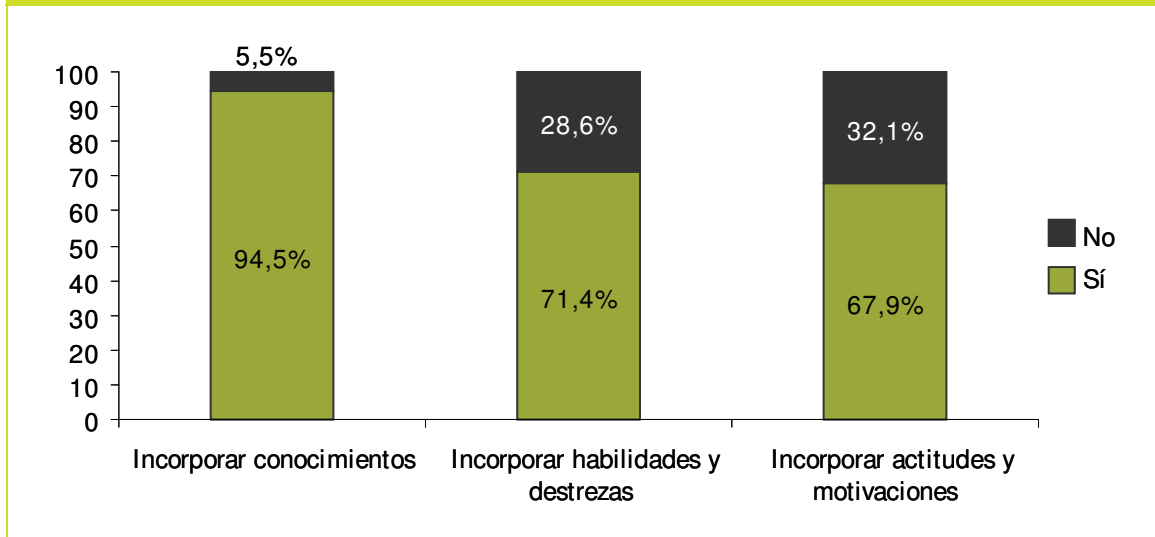
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales: el 69,4% de los CEE encuestados afirma necesitar formación en este ámbito (50)
- Calidad 4,2%: ISOS y modelo EFQM (1), certificados (2).
- Medioambiente 18,1% (13).
- Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal 1,4% (1)

- En la categoría “otros” (6,9%) se incluye el modelo EFQM de excelencia (1), vigilancia de la salud (1), productos fitosanitarios (2), manipuladores de alimentos (1), construcción (1), normativa propia del transporte (1).

La formación que permite superar esas dificultades, y las de cualquier tipo, ha de dirigirse a incorporar conocimientos (objetivos cognitivos) desarrollar habilidades o destrezas (objetivos psicomotrices) o incidir en las conductas y motivaciones (objetivos actitudinales). La clasificación utilizada es de considerable utilidad para la elección de la estrategia formativa adecuada a cada objetivo y guiará la selección de técnicas educativas; esta reflexión, unida al necesario conocimiento del colectivo específico de trabajadores discapacitados o no, contribuirá al éxito de la acción formativa.

En estos casos la formación ha de ir enfocada hacia:

Gráfico 25. Objetivos de la formación en cuanto a exigencias legales.



Casi el 43% de los Centros Especiales de Empleo encuestados manifiesta tener algún tipo de dificultad susceptible de ser paliada mediante formación.

Estas dificultades se refieren a:

- Capacitación específica (32,4%): artes gráficas (1), barnizados (1), electricidad industrial (1), manejo de máquinas (1), nuevos programas específicos de la actividad (1), perfección de conocimientos (5), poda de frutales (2), procesos productivos de lavandería(1), producción agrícola (1), tratamientos fitosanitarios (1)
- Marketing y RR HH (21,6%): atención al cliente (1), calidad (4), competitividad (1), comunicación de cara al público (2), disciplina en el trabajo (1), resolución de conflictos internos (1).
- Informática (24,3%): informática básica (4), Excel (1), diseño gráfico (1).
- PRL (11,8%): seguridad en el trabajo (4).

- Otros (5,8%): comunicación entre trabajadores con discapacidad/problemas de entendimiento(1), conocimiento de la discapacidad (1), afrontar situaciones (1)
- Legislación (5,4%): actualización de los cambios legislativos fiscales, contables, jurídicos y laborales (2).

Para solucionar dichas dificultades es necesario...

Gráfico 21. Objetivos de la formación en cuanto a dificultades en la empresa.



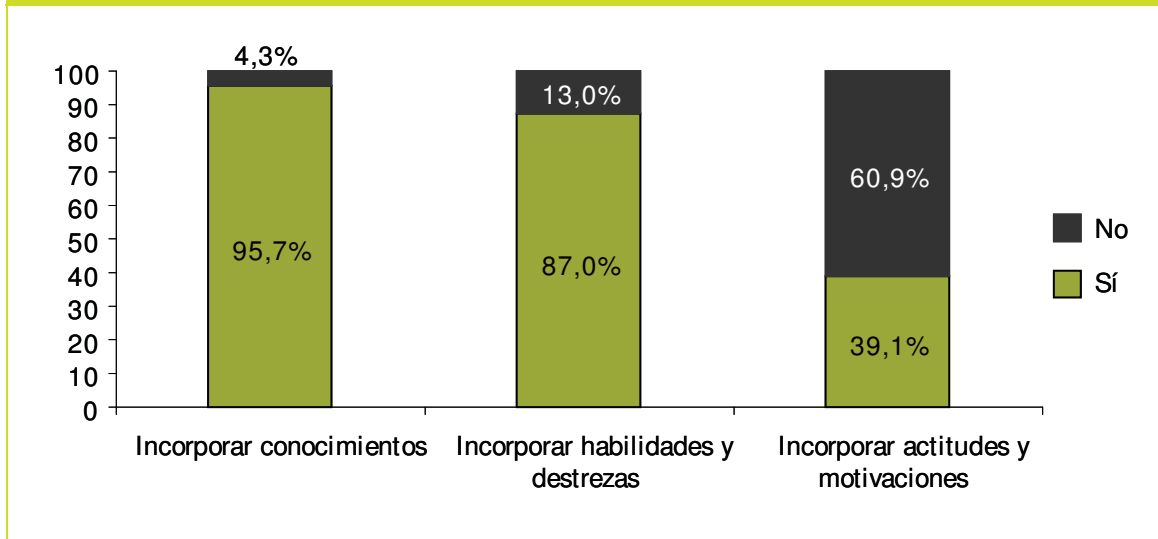
Sólo el 29,9% de los CEE encuestados manifiesta tener en la empresa algún tipo de cambio tecnológico o derivado de la innovación tecnológica que precise de acción formativa.

Los cambios se refieren básicamente a:

- Cambios relacionados con la maquinaria (44,4%): uso de nuevas herramientas y técnicas de trabajo (1), sistemas de riego (1), maquinaria de lavandería (1), maquinaria de aparcamiento (4), electricidad, electrónica y fontanería (1).
- Cambios relacionados con la informática (33,3%): evolución informática (3), intranet (1), tacógrafo digital (1), programas informáticos (3), control informático de la maquinaria (1).
- Cambios relacionados con el marketing (22,2%): gestión administrativa (2), gestión de recursos (1), evolución continua de las actividades (1), control de la producción (1), métodos de trabajo (1).

Para minimizar el impacto de estos cambios se debería...

Gráfico 22. Objetivos de la formación en cuanto a cambios tecnológicos.



Respecto a los posibles cambios en la estrategia que puedan precisar acciones formativas, el 18,9% afirma necesitar formación para afrontar este tipo de cambios.

Los cambios de estrategia mencionados se refieren básicamente a:

- Marketing (28,6%): dotar de más autonomía a los trabajadores para conseguir mayor calidad en los productos y estrategias (1), nuevas estrategias de venta (1), merchandising (1), venta a través de mayoristas (1).
- Nuevas actividades (35,7%): nuevas áreas de intervención (1), nuevas actividades (4).
- Incremento de la producción (35,7%): incrementos en la producción y servicios (1), gestión de nuevos centros (2), manipulado y montaje (1).

Y se puede disminuir su impacto mediante...

Gráfico 23. Objetivos de la formación en cuanto a cambios de estrategia.



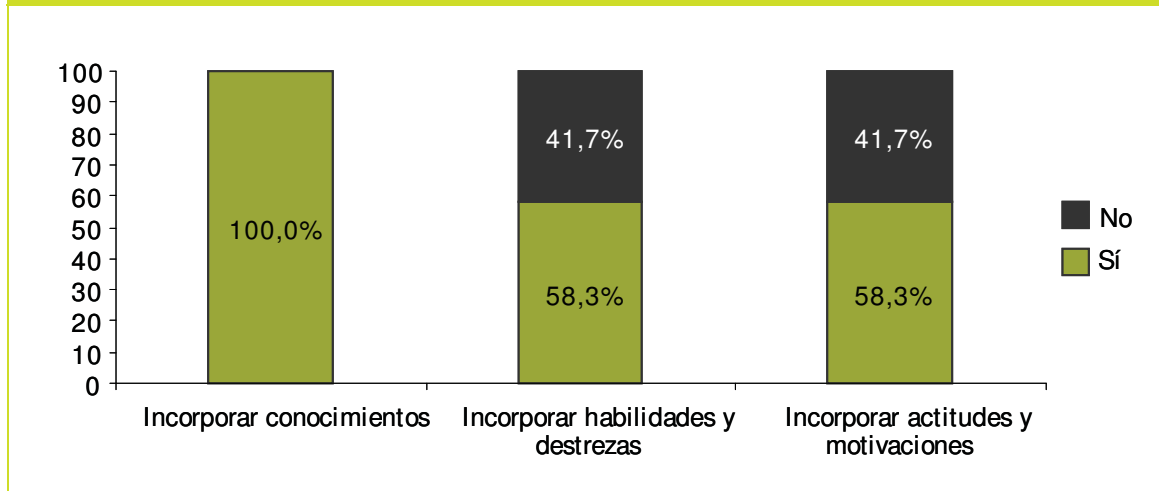
Obsolescencia profesional. El 15,6% de los encuestados afirma tener algún tipo de problema con los casos de obsolescencia profesional y creen que éstos podrían solucionarse mediante una adecuada formación.

Estos casos de obsolescencia se refieren a:

- Capacidades limitadas de actualización (2).
- Necesidad de adquirir nuevas habilidades: carnet de conducir (1).
- Avances en programas informáticos (1).
- Cambios de puesto (1).
- Continua evolución de la telefonía móvil (1).
- Repetición, vicios (1).
- Guardas del coto (1).
- La I+D te obliga a estar al día de novedades (1).
- Nuevos CEE para los que hay que aprender nuevos casos y manejar nuevas herramientas (1).
- Sistema comunicativo (2).

Y para evitar que estos casos se conviertan en problemas mayores la formación ha de ir encaminada hacia...

Gráfico 24. Objetivos de la formación en cuanto a casos de obsolescencia profesional.



8. CENTROS DE FORMACIÓN

A continuación se muestran los Centros de Formación nombrados en el desarrollo del estudio y la frecuencia con que han sido citados:

CENTROS DE FORMACIÓN	FRECUENCIA	CENTROS DE FORMACIÓN	FRECUENCIA
FADE	31	COGAMI (Vigo)	1
Cámaras de Comercio	30	CONACE Servicio de Empleo	1
Sindicatos	21	Convenios de Hosteleros	1
FOREM	8	ECA Formación	1
FUCOMI	8	EMTUSA	1
Trabajastur	8	Escuela de Alta Gestión Empresarial	1
Fundación Metal	7	FAEDIS	1
Asociaciones Empresariales	6	FASAD	1
FORMASTUR	6	FEMAREC (Grupo Aesap)	1
FUNDOSA	6	Fira Consultores	1
COCEMFE	5	FORCEM	1
Fundación Laboral de la Construcción	5	FOREMSUR	1
FECEPAS	4	FORSOC	1
IFES	4	FREMAP	1
FEAPS	3	Fundación Gestión y Participación Social	1
ASATA	2	Fundación Oso Pardo	1
Club Asturiano de Calidad	2	FUNDOSA	1
DISPAL	2	FUSBA	1
El Prial	2	Galeno Consulting	1
FEMETAL	2	Global Estrategias	1
FFES	2	Hostelcur	1
Petrolera Cepsa	2	INADECO	1
SERESCO	2	INATEC	1
Academia Futuro	1	Infogruppo	1
ADETE	1	Lexnova	1
AENOR	1	Llana	1
AFESA	1	Mutua Ibermutuamur	1
AFIGE	1	Mutua Universal Riesgos	1
ASCIVITAS	1	Nuevas Tecnologías	1
ASETRA	1	Plan Fip del Ayto.	1
Asociación Uno Más	1	Promoción Turística	1
ASPAIM	1	SAVIASTUR	1
ASTRA	1	SERPA (Manipulación De Alimentos)	1
AUDILIS	1	SODECO	1
British Berkley College	1	Tres Plus Soluciones	1
Centro de Formación Integrada Jarrío	1	UCAPA (Unión de Cooperativas Agrarias)	1
Ceta Formación	1	UNED	1
Club Innovación	1	Zenit	1

9. CURSOS O JORNADAS DESEADOS

En total se han contabilizado 129 demandas de cursos formativos que serían de utilidad en los CEE del Principado de Asturias.

De forma global, los cursos más solicitados son los pertenecientes a las áreas temáticas de “Marketing” y de “Formación continua y actualización de conocimientos específicos del puesto”, con un 24 y un 22,5% respectivamente.

Pero realizando un análisis más individualizado, los cursos de formación más demandados por los CEE asturianos son los referentes a PRL e informática.

En la tabla siguiente podemos observar las diferentes áreas temáticas y los cursos a los que hacen referencia, así como la distribución de frecuencias de éstos últimos.

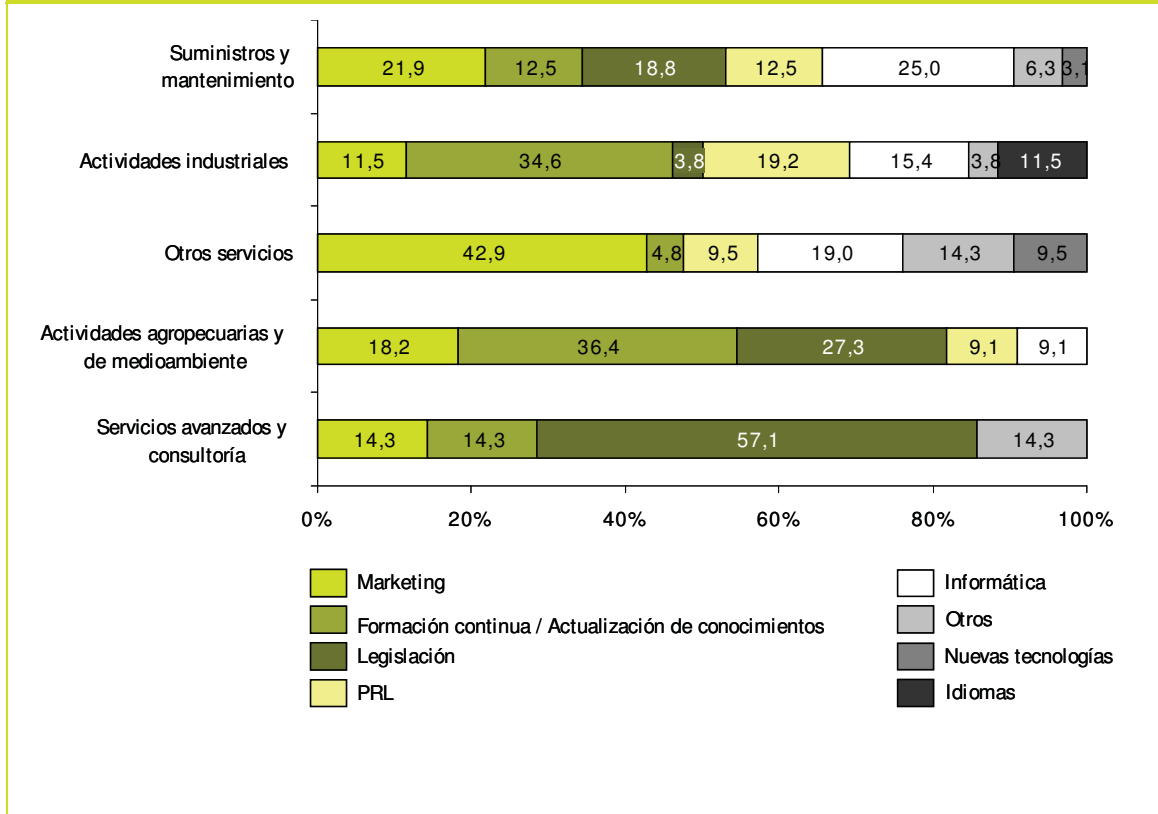
ÁREA FORMATIVA	CURSO	FRECUENCIA
Formación continua	Actualización continua	1
Total cursos 24	Aplicación de herbicidas	1
CEE interesados 29	Bienestar animal	1
	Carpintería metálica	1
	Compostaje	1
	Conducción Eficaz	1
	Conducción en situaciones extremas	1
	Conducción racional	1
	Costura	1
	Cuidados medioambientales en cultivos de abrigo	1
	Elaboración de planos	1
	Electricidad	2
	Estética especializada	1
	Formación específica en madera	2
	Interpretación de planos	1
	Jardinería	2
	Manipulador	1
	Pintura	1
	Productos fitosanitarios	3
	Programación de autómatas	1
	Soldadura	1
	Técnicas de dibujo	1
	TMVC40	1
	TMVC41	1
Marketing	Atención al cliente	2
Total cursos 18	Atención al público	2
CEE interesados 29	Contabilidad	2
	Contabilidad	1
	Gestión de almacén	1
	Gestión de maquinaria de aparcamiento	4
	Gestión de tierras	1
	Gestión medioambiental	1
	Marketing	3
	Marketing dirigido a tienda	1
	Marketing telefónico	1
	Nóminas	1
	Publicidad	1
ÁREA FORMATIVA	CURSO	FRECUENCIA

Cursos o jornadas deseados

	RR HH	4
	RR HH específicos para CEE	1
	RR LL	1
	Técnicas de selección	1
	Ventas	1
Legislación	Actualización continua en todo lo referente a legislación	1
Total cursos 14	Adaptación legislación del aluminio	1
CEE interesados 20	Contratos de trabajo	1
	Fiscalidad	2
	Impuestos	1
	Impuestos de sociedades	1
	Ley de aparcamientos	4
	Nóminas	2
	Normativa medioambiental	1
	Nuevo plan general contable	2
	Prestaciones	1
	Seguros laborales	1
	Seguros sociales	1
	Subvenciones	1
Otros	Empatía y resolución de conflictos	1
Total cursos 8	Habilidades sociales	1
CEE interesados 8	Innovación y creatividad	1
	Inteligencia emocional	1
	Motivación	1
	Técnicas de abordaje en situaciones de crisis	1
	Técnicas de evaluación psicológica	1
	Vías de acceso al mundo laboral dirigido a personas con discapacidad	1
Informática	Diseño gráfico	1
Total cursos 6	Excel	4
CEE interesados	Hoja de cálculo	1
	Informática	11
	Internet	1
	Redes	1
PRL	PRL	10
Total cursos 5	Emergencias y evacuación	1
CEE interesados 14	Prevención de riesgos derivados del montaje	1
	Prevención de riesgos químicos	1
	Seguridad alimentaria	1
Nuevas tecnologías	Avances tecnológicos	1
Total cursos 3	Impresión Offset y preimpresión	1
CEE interesados 3	Nuevas tecnologías	1
Idiomas	Alemán	2
Total cursos 3	Chino	2
CEE interesados 7	Inglés	3

En el gráfico siguiente podemos observar el tipo de áreas formativas deseadas en función de las actividades que desarrollan los CEE.

Gráfico 26. Áreas formativas deseadas según actividad de los centros.



De esta forma vemos que se decantan por acciones formativas en el área del Marketing aquellos CEE que dedican sus actividades a Otros Servicios.

La formación continua y actualización de conocimientos específicos de los puestos es demandada por los CEE que se dedican a Actividades industriales y Actividades agropecuarias y de medioambiente.

En cuanto a Legislación, los CEE que ofrecen Servicios avanzados y de consultoría son claramente los que precisan de más formación de este tipo.

El resto de áreas formativas están bastante repartidas, siendo importante mencionar que sólo en los CEE que desarrollan actividades industriales precisan de acciones formativas orientadas a los idiomas y que la formación en PRL está presente en la mayoría de CEE del Principado a excepción de los servicios avanzados y consultoría.

ÁREA FORMATIVA	ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS	FRECUENCIA
Suministros y mantenimiento		
Marketing	Gestión medioambiental	1
	Marketing telefónico	1
	Gestión de maquinaria de aparcamiento	4
	Contabilidad	1
	Nóminas	1
	Marketing dirigido a tienda	1
	Atención al cliente	1
Formación continua	TMVC40	1
	TMVC41	1
	Conducción racional	1
	conducción eficaz	1
	Conducción en situaciones extremas	1
	jardinería	2
	aplicación de herbicidas	1
	compostaje	1
Legislación	Normativa Medioambiental	1
	Nóminas	1
	Contratos de trabajo	1
	Impuestos	1
	Seguros sociales	1
	Ley de aparcamientos	4
PRL	PRL	4
Informática	Informática	4
	Redes	1
	Internet	1
	Excel	4
Otros	Vías de acceso al mundo laboral para personas con discapacidad	1
	Motivación	1
Nuevas tecnologías	Nuevas tecnologías	1
Otros servicios		
Marketing	Ventas	1
	Gestión de tierras	1
	RR HH	2
	RR LL	1
	RR HH específicos para CEE	1
	Marketing	2
	Publicidad	1
	Atención al cliente	1
	Estética especializada	1
PRL	PRL	1
	Emergencias y evacuación	1
	Prevención de riesgos químicos	1
Informática	Informática	1
Otros	Inteligencia emocional	1
	Habilidades sociales	1
	Técnicas de abordaje en situaciones de crisis	1
Nuevas tecnologías	Impresión Offset y preimpresión	1
	Avances tecnológicos	1
ÁREA FORMATIVA	ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS	FRECUENCIA
Servicios avanzados y de consultoría		
Marketing	Técnicas de selección	1
Formación continua	Actualización continua	1
Legislación	Prestaciones	1

	Subvenciones	1
	Fiscalidad	1
	Nuevo plan general contable	1
	Impuesto de sociedades	1
	Actualización continua de todo lo concerniente a legislación	1
Otros	Técnicas de evaluación psicológica	1
Actividades agropecuarias y de medioambiente		
Marketing	Contabilidad	2
Formación continua	Productos fitosanitarios	3
	Bienestar animal	1
	Cuidados medioambientales en cultivos de abrigo	1
Legislación	Nuevo plan general contable	1
	seguros laborales	1
	Nóminas	1
	Fiscalidad	1
PRL	PRL	1
Actividades industriales		
Marketing	Marketing	1
	RR HH	2
	Gestión de almacén	1
Formación continua	Formación específica de la madera	2
	Electricidad	2
	Carpintería metálica	1
	Curso de pintura	1
	Costura	1
	Manipulador	1
	Elaboración de planos	1
	Técnicas de dibujo	1
	Programación de autómatas	1
	Interpretación de planos	1
	Soldadura	1
Legislación	Adaptación normativa del aluminio	1
PRL	Seguridad alimentaria	1
	Riesgos derivados del montaje	1
	PRL	4
Informática	Informática	2
	Hoja de cálculo	1
	Diseño gráfico	1
Otros	Innovación y creatividad	1
	Empatía y resolución de conflictos	1
Idiomas	Inglés	3
	Chino	2
	Alemán	2

10. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- AGUADO DÍAZ, A.L."Historia de las deficiencias". Ed.:Escuela Libre, Madrid, 1995.
- BALLESTEROS, M."Empleo de colectivos desfavorecidos y responsabilidad social empresarial", Ed.: Pearson Educación, S.A., Madrid, 2006.
- Centros especiales de empleo, un plan para la formación. Gabinete de estudios CCOO de Navarra
- DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE EMPLEO Y CONTRATOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS ENERO DICIEMBRE 2007. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.
- DICCIONARIO DE SOCIOLOGÍA. Ed: Larousse Planeta, S.A. Barcelona, 1995.
- ESTRATEGIA GLOBAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2008-2012
- GARRIDO PÉREZ, E. "El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo, Ed.: TIRANT LO BLANCH, Valencia, 1999.
- GARCÍA VISO, M. "Diagnostico y valoración de discapacidades". Ed.: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. Madrid, 1990.
- Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. OIT. Ginebra.
- Inclusión de las personas con discapacidad. Estrategia Europea de Igualdad de Oportunidades.
- INFORME EQUIPARA 2008. Observatorio para la mejora de la equiparación laboral de personas con discapacidad. Fundación Equipara.
- INFORME DEL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS, 2007, Ministerio de Trabajo e Investigación. INEM, Instituto de empleo. Servicio Público de empleo Estatal.
- INFORME DEL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, NACIONAL.2008 Ministerio de Trabajo e Investigación. INEM, Instituto de empleo. Servicio Público de empleo Estatal.
- INFORME EQUIPARA 2008. Observatorio para la mejor de la equiparación laboral de personas con discapacidad. Fundación Equipara
- INFORME SOBRE ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO. Dirección general de la Función Pública. Madrid, Junio, 2008.
- IMSERSO, Madrid, 1997.
- LALOMA GARCÍA, M."Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados. Ed.: Cinca, S.A., Madrid, 2006.
- La igualdad de trato en el empleo. Guía práctica. Fundación ONCE.

- La inserción laboral de las personas con discapacidad. Colección Estudios Sociales Núm. 14. Fundación La Caixa, 2003.
- La situación empleo de las personas con discapacidad en España. Consejo Económico y Social.
- Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.
- Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. "Clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías. Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad". Ed.: INSERSO. Madrid, 1983, 1986 y 1994.
- II Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007
- Panorámica del empleo con apoyo en España. Verdugo Alonso, Miguel Ángel; Jordán de Urríes Vega, Francisco de Borja. Real Patronato sobre Discapacidad, 2001.
- Plan Estratégico 2005-2010 para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Fondo Social Europeo. Fundación Luis Vives.
- Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad. Unión Europea. Fondos Social Europeo. Fundación ONCE, Madrid, 2008.
- PROGRAMA OPERATIVO, FONSO SOCIAL EUROPEO, 2007-2013 ASTURIAS. Fondo social europeo. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales Principado de Asturias.
- Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre, que regula los Centros Especiales de Empleo de los Minusválidos.
- Real Decreto 427/1999 de 12 de marzo por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. "Un paso adelante en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad: el nuevo sistema de contratación pública. Ed.: CERMI, Madrid, 2008.
- SANTAMARÍA, C., LÓPEZ UGARTE, P. y MENDIGUREN, V. "Conflictos y dificultades para la inclusión social de las personas con discapacidad. Aproximación general y análisis de la situación de las mujeres. Ed.: Fundación FASAD, Oviedo, 2003.
- VERDUGO ALONSO, M.A. "Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras" Ed.: Siglo 21 de España. Madrid, 1995.
- Un sistema integrado de información estadística para el trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

